



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo directivo y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del Distrito de Ticllas. Ayacucho, 2017

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTOR:**

Br. Huaña Bellido, Jorge

**ASESOR:**

Dr. Huamán De La Cruz, Alejandro Máximo

**SECCIÓN:**

Educación e idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**PERÚ- 2018**

---

Dr. Molina Gallegos, Daniel  
Presidente

---

Mg. Orellana Quispe, Lucy  
Secretaria

---

Dr. Huamán De La Cruz, Alejandro Máximo  
Vocal

A toda mi familia por el apoyo  
que siempre me brindan en  
mis logros.

Jorge.

## **AGRADECIMIENTOS**

A la Universidad César Vallejo, por brindar una educación acorde a los nuevos avances de la ciencia y la tecnología y lo más importante un enfoque humanista con vocación de servicio a la comunidad. De forma similar, a su Rector fundador Dr. César Acuña Peralta, por abrir las puertas de la Universidad a todos los maestros del Perú.

Al asesor de este trabajo de investigación, Dr. Huamán De La Cruz, Alejandro Máximo por las orientaciones y recomendaciones brindadas durante el desarrollo de este trabajo de investigación, ya que sin su valioso aporte el estudio tal vez hubiera presentado algunos vacíos.

A la plana directiva ya sean directores, subdirectores y el cuerpo administrativo de las instituciones educativas públicas del Distrito de Ticllas; pues sin su valioso apoyo no se tendría este trabajo de investigación al servicio de la comunidad peruana.

A los miembros de la muestra de este estudio; en otras palabras, a todos los docentes que participaron respondiendo las preguntas que contiene el cuestionario sobre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral.

El autor.

## DECLARACIÓN JURADA

Yo Br. Huaña Bellido, Jorge, estudiante del Programa de Maestría de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 28574409, con la tesis titulada: Liderazgo directivo y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del Distrito de Ticllas. Ayacucho, 2017.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citas a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 17 de febrero de 2018.



---

Br. Huaña Bellido, Jorge  
DNI N° 28574409

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, presento ante ustedes la tesis titulada: “Liderazgo directivo y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del Distrito de Ticllas. Ayacucho, 2017” con la finalidad de determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones mencionadas, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación

El autor.

## ÍNDICE

### PÁGINAS PRELIMINARES

Página del Jurado .....	ii
Dedicatoria .....	iii
Agradecimiento .....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación .....	vi
Índice.....	vii
<b>RESUMEN .....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>ix</b>

### I. INTRODUCCION

1.1 Realidad problemática .....	12
1.2 Trabajos previos .....	14
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	16
1.4 Formulación del problema .....	24
1.4.1. Problema general.....	24
1.4.2. Problemas específicos .....	24
1.5 Justificación del estudio .....	25
1.6 Hipótesis .....	25
1.6.1. Hipótesis general .....	25
1.6.2. Hipótesis específicos .....	25
1.7 Objetivos .....	26
1.7.1. Objetivo general.....	26
1.7.2. Objetivos específicos .....	26

### II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación .....	28
2.2. Variables, operacionalización.....	29
2.2.1. Variables .....	29

2.2.2. Operacionalización de variables .....	29
2.3. Población y muestra .....	30
2.3.1. Población .....	30
2.3.2. Muestra .....	30
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad ...	30
2.4.1. Técnica .....	30
2.4.2. Instrumento .....	30
2.4.3. Ficha técnica .....	31
2.4.4. Validez .....	32
2.4.5. Confiabilidad .....	32
2.5. Métodos de análisis de datos .....	33
2.6. Aspectos éticos .....	33

### **III. RESULTADOS**

3.1. A nivel descriptivo .....	34
3.2. A nivel inferencial .....	38
3.3. Prueba de normalidad .....	38
3.4. Prueba de hipótesis .....	39

### **IV. DISCUSIÓN** .....

### **V. CONCLUSIONES** .....

### **VI. RECOMENDACIONES** .....

### **VII. REFERENCIAS** .....

#### **ANEXOS**

**Anexo N° 01:** Acta de aprobación de originalidad de la UCV

**Anexo N° 02:** Declaración jurada de originalidad

**Anexo N° 03:** Instrumento

**Anexo N° 04:** Validación de instrumentos

**Anexo N° 05:** Matriz de consistencia

**Anexo N° 06:** Constancia que acredite la realización del estudio

**Anexo N° 07:** Otras evidencias



## RESUMEN

El objetivo del presente trabajo de investigación fue determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral docente. Por otro lado, el tipo de estudio tomado es no experimental cuyo diseño fue el descriptivo correlacional. Del mismo modo, se tomó 30 docentes de las instituciones educativas públicas del Distrito de Ticllas ubicado en el departamento de Ayacucho que laboraron en el periodo escolar 2017 como muestra de estudio elegidos a libre decisión del investigador (no probabilísticamente). Para el proceso de acopio de los datos se utilizó el cuestionario. De igual modo, el procesamiento de los datos se desarrolló de forma cuantitativa a nivel descriptivo en tablas de contingencia con frecuencias y porcentajes relativos y acumulados; a nivel inferencial se desplegó la prueba de hipótesis aplicando el estadígrafo de Tau<sub>b</sub> de Kendall contenida en el software IBM - SPSS versión 24.0, lo que permitió llegar a la siguiente conclusión: Existe relación entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del Distrito de Ticllas. Ayacucho, 2017". Resultado que es corroborado con la prueba estadística de Tau<sub>b</sub> de Kendall al mostrarnos que el valor del coeficiente de correlación es 0,591, el que refleja un nivel de correlación moderada, entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral, y el valor de p (nivel de significancia) es  $0,001 < 0.05$ . ( $t_b = 0,591$ ;  $p = 0.001 < 0.05$ ) (Ver tabla 1).

**Palabras clave:** Liderazgo directivo / Satisfacción laboral docente.

## ABSTRACT

The objective of this research work was to determine the relationship between managerial leadership and teacher job satisfaction. On the other hand, the type of study taken is non-experimental whose design was the descriptive correlational. Similarly, 30 teachers were taken from the public educational institutions of the District of Ticllas located in the department of Ayacucho who worked in the school year 2017 as a study sample chosen at the free decision of the researcher (not probabilistically). For the process of data collection, the questionnaire was used. Similarly, data processing was developed quantitatively at a descriptive level in contingency tables with relative and accumulated frequencies and percentages; At the inferential level, the hypothesis test was deployed applying the Kendall Tau<sub>b</sub> statistic contained in the IBM - SPSS software version 24.0, which allowed us to reach the following conclusion: There is a relationship between managerial leadership and job satisfaction in the teachers of the public educational institutions of the District of Ticllas. Ayacucho, 2017 ". This result is corroborated with Kendall's Tau<sub>b</sub> statistical test, showing us that the value of the correlation coefficient is 0.551, which reflects a moderate level of correlation, between managerial leadership and job satisfaction, and the value of p (level of significance) is  $0.001 < 0.05$ . . ( $t_b = 0,591$ ;  $p = 0.001 < 0.05$ ) (See table 1).

**Key words:** Leadership directive / Teacher job satisfaction.

## **I. INTRODUCCIÓN**

## **1.1. Realidad problemática**

El avance vertiginoso de las Tics han producido cambios sociales, independientemente de su nivel de desarrollo, éstas se ven influidas en un nivel alto en las personas que exige la competitividad para estar a la vanguardia del mundo globalizado. Por lo que, el liderazgo en el contexto global está siendo muy difundida, cabe resaltar, que es una forma de desarrollar tanto la productividad como el mejor desempeño de trabajadores dentro de un ambiente agradable, creando un buen clima institucional.

En la educación, frente a estos cambios, se vieron en la necesidad de la búsqueda de una educación de calidad, para en los niveles de los estándares internacionales (PISA). En este sentido, es importante un liderazgo directivo, entendiéndose como la acción de conducir a un grupo humano, orientado al logro de los objetivos. A decir, Chiavenato (2006) define el liderazgo como “la capacidad de influir en las personas para que ejecuten lo que deben hacer”.

Es evidente que en el Perú, el liderazgo del director involucra a una serie al cumplimiento de objetivos, en muchas ocasiones su relación del director con los demás no son favorables, puesto que hay instituciones educativas que no siempre hay una armonía entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño laboral del docente, a menudo se observa en los docentes la disconformidad en ciertos aspectos de gestión, infaltable las críticas y en algunos casos conlleva a denuncias sin fundamentos. Asimismo, el desempeño docente, es otro elemento clave que impide cambios en las instituciones educativas.

En la región Ayacucho, la capacitación de los directores para la conducción de instituciones educativas son una premisa esencial de calidad; sin embargo, muchas veces ocupan cargos sin la preparación elemental, en temas de liderazgo. Ante la falta de lineamientos precisos para el ejercicio de director, la Educación Básica Regular afronta problemáticas en el ámbito administrativo, financiero, curricular y sobre todo pedagógico que es lo más esencial para lograr los estándares de aprendizaje en los educandos.

Es así que, el director reflexione sobre el papel que cumple en la institución educativa, ya que es figura que con su estilo va ejercer una influencia en los agentes educativos y para que consigna los objetivos institucionales.

La percepción que se tiene sobre el liderazgo directivo en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Ticllas:

- Los Directivos designados por tres años consecutivos vienen implementando innovaciones y cambios con respecto al trabajo pedagógico tradicional.
  - Demuestran mayor compromiso para el logro de los aprendizajes de los estudiantes a través de las aulas de innovación pedagógica.
  - Buscan fortalecer las capacidades de los maestros que tienen dificultades motivando la participación en los círculos de Inter aprendizaje.
  - Los directivos del referido distrito motivan para el involucramiento de la comunidad educativa en el quehacer educativo en beneficio de los estudiantes.
  - Tienen mayor ascendencia y participación a nivel de la comunidad, buscando alianzas estratégicas.
  - Presentan proyectos de innovación educativa en beneficio de los estudiantes.
  - Mayoría de las Instituciones Educativas de este distrito cuentan con personal directivo designados a razón de haber participado del concurso a nivel nacional para ocupar cargos directivos.
- 
- En virtud, surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de la zona rural de Huamanga. Ayacucho, 2017?

## **1.2.Trabajos previos**

Contamos con algunos antecedentes internacionales, estudio realizado por Guaraca (2012), en la tesis: Gestión, Liderazgo y Valores en la Escuela “Brasil”, de la Provincia del Azuay, Cantón Gualaceo, durante el Año Escolar

2010-2011. La muestra estuvo conformada por 26 directivos y 653 alumnos de la Escuela Fiscal “Brasil” de, utilizando como instrumento el cuestionario. Por consiguiente se llegó a las siguientes conclusiones:

- Con resultados alcanzados a través del instrumento de investigación aplicado a directivos, estudiantes, se ha alcanzado descubrir una actitud crítica para seleccionar; procesar y presentar información valiosa sobre la gestión, liderazgo y valores en los centros educativos.
- La información recogida ha sido debidamente procesada de acuerdo con el método estadístico que recomienda presentar los datos en tablas y gráficos con el debido análisis. En este caso, todos los actores de la comunidad educativa coinciden en sus criterios al afirmar que tanto la gestión el liderazgo y los valores que se evidencian en la institución están bien. Sin embargo existen también porcentajes, que siendo menores, son importantes y merecen ser tomados en cuenta para efectos de mejoramiento.

De Rauxuleu (2014) en su estudio correlacional titulado “liderazgo del director y desempeño pedagógico docente”, donde la muestra estuvo conformada por 158 docentes. Aplicó cuatro cuestionarios. Concluyendo que:

- Los directores de los institutos de educación básica del Distrito Escolar No. 07-06-03 fueron calificados con un nivel eficiente en el ejercicio de los indicadores propuestos por diversos autores en el área de liderazgo directivo escolar y que fueron abordados en el marco teórico conceptual. Los estratos consultados: directores, docentes y estudiantes lo certificaron con las respuestas otorgadas a las preguntas planteadas en los tres instrumentos aplicados para el efecto. No obstante, la puntuación cuantitativa está muy por debajo de lo óptimo.
- Los informantes coincidieron en la confirmación de la existencia de una vinculación lineal directa entre las variables de liderazgo del director y desempeño pedagógico docente. Una amplia mayoría de respuestas

obtenidas apuntan a que el desenvolvimiento de los directores mediante cada acción que impulsan afectan o influyen el accionar pedagógico de los docentes en las aulas. Señalaron que la vinculación entre las dos variables es alta.

- El liderazgo de los directores, desde el punto de vista de los tres grupos encuestados alcanzó resultados favorables en ocho de los once aspectos revisados y medidos, mientras que en sólo en tres fueron calificados como deficientes. Es de destacar que tan sólo en un indicador demuestran la más alta fortaleza y es el que corresponde al fomento de un ambiente de respeto y confianza. Por el contrario, la puntuación más baja que concierne a un desempeño muy deficiente se ubica en el componente de evaluación del desempeño docente.

También, Zambrano (2013) realizó una investigación doctoral “el estilo de liderazgo y su influencia en la gestión escolar de los directores de escuelas secundarias de la zona 14 del estado de Nuevo León”, en la Universidad Autónoma del Noreste, Monterrey, utilizando un abordaje etnográfico como apoyo para la interpretación de datos. La indagación se realizó con los tres directores de escuelas secundarias de una zona escolar del estado Nuevo de León, se utilizó como instrumento las listas libres, el sorteo por montones, el análisis de documentos, la observación y la entrevista. Derivando a las siguientes conclusiones:

- El estilo de liderazgo incide en las actividades de gestión escolar que realiza el director de escuela secundaria. Además, se constató que para los directivos las tareas de gestión están identificadas en el ámbito pedagógico y en el administrativo pero en la práctica los directores asumen los procesos administrativos como parte inherente al logro de las metas educativas.

Por otro lado, **nivel nacional** Ruiz (2011), en la tesis denominada: Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio "Santo Domingo de Guzmán" de Lima Norte. La

muestra fue aleatoria estuvo conformada por los 175 docentes de las Instituciones Educativas del consorcio “Santo Domingo de Guzmán” de Lima Norte 2010, utilizando como instrumento el cuestionario. Llegó a las siguientes conclusiones:

- Se afirma que el estilo de liderazgo del director influye significativamente en la eficacia de las instituciones educativas del Consorcio “Santo Domingo de Guzmán” de Lima Norte, porque la prueba de la hipótesis general concluyó  $P=0,000<0,05$ , entonces se rechazó que el estilo de liderazgo del director no influye en la eficacia de las instituciones educativas.
- Además el autor concluye en que existe mayor correlación y significativa del estilo de liderazgo transformacional con la eficacia pedagógica (0,72), que con la eficacia institucional (0,68). Y el estilo del liderazgo transaccional se correlaciona en mayor grado y significativa con la eficacia institucional (0,68) que con la eficacia pedagógica (0,65).

De Arana y Coronado (2017), investigaron el liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro de la universidad de Marcelino Champagnat, en Lima. Para efectos de la investigación no se obtuvo muestra debido a que se trabajó con todos los sujetos de la población, cuyo número es de 48 docentes en los tres niveles educativos. Se utilizó el Cuestionario de liderazgo directivo. Se arribó a la conclusión:

- Existe una relación directa y significativa entre los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial del distrito de San Isidro.
- Existen indicadores suficientes que muestran que el estilo de liderazgo que predomina en la Institución Educativa Parroquial del distrito de San Isidro, es el estilo de Liderazgo Transformacional.



- Los docentes presentan altos niveles de desempeño docente, debido a la buena gestión realizada por el directivo y por el estilo de liderazgo predominante en la institución educativa.

De Macahuachi y Gonzales (2017), con su tesis “liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Inicial Nuestra Señora de la Esperanza del Distrito de Tambopata Puerto Maldonado - 2016”, de la universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, en Madre de Dios. La muestra fue igual a la población conformada por 25 trabajadores de la I.E. Nuestra Señora de la Esperanza de Puerto Maldonado. El instrumento utilizado fue un cuestionario para personal que labora en la I.E.I. Cconcluyó en lo siguiente:

- De acuerdo a la tabla 13, el valor calculado  $t(c) = 3,123$  es mayor a  $t(t) = 1,7139$ ; cae en la región de rechazo de  $H_0$ , aceptamos  $H_1$  que nos indica que si existe correlación directa entre las variables liderazgo del director y desempeño docente. El coeficiente de correlación entre las variables liderazgo del director y desempeño docente es de 0,546; lo cual indica una correlación directa entre las variables liderazgo del director y desempeño docente, con un nivel de confianza de 95%.
- El coeficiente de determinación  $R$  cuadrado es de 0,298 como se muestra en la tabla 9; lo cual indica que el 29,8% de los cambios observados en la variable desempeño docente es explicado por la variación del variable liderazgo del director. Y, Según la tabla 11 el valor de  $p = 0,000$ ; nos indica que con una significatividad menor que 5%; el modelo de regresión lineal entre las variables liderazgo del director y desempeño docente es adecuado, siendo la ecuación de regresión de acuerdo a la tabla 11 y gráfico 8.

Del mismo modo, Zevallos (2014), en su estudio doctoral “estilo de liderazgo directivo y desempeño docente en las Instituciones Educativas Secundarias de la ciudad de Ilave 2013”, la muestra total estuvo compuesta 351 estudiantes que evaluaron el desempeño de los 164 docentes nombrados

que laboran en las 3 instituciones educativas, el instrumento utilizado fue el cuestionario, concluye:

- El estilo de liderazgo directivo predominante en las instituciones educativas secundarias de la ciudad de Ilaya es el Laissez-faire y el desempeño docente es regular. Los resultados revelan que no existe influencia entre las variables de estudio determinándose que son independientes, tal como se demuestra con la prueba estadística, donde ( $\chi^2_{c} < \chi^2_{t}$ ) Chi- calculada es menor que Chi- tabulada, es decir  $0,7772 < 12,5916$ , por lo que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Asimismo, Flores (2014), en su tesis denominado: El estilo de liderazgo de los directores de los Colegios Parroquiales de Piura, la muestra está constituida por docentes varones y mujeres. La edad de los docentes fluctúa entre los 28 y 55 años, se destaca que todos son docentes de profesión y el grado de instrucción que poseen es el de licenciados en Ciencias de la Educación, el instrumento utilizado fue el cuestionarios y concluye que:

- Los docentes del COLEGIO A opinan en un 73% que el Director ejerce un Liderazgo Transformacional. Asimismo en el COLEGIO B el 66% de los docentes manifiesta que posee dicho Liderazgo. También se encuentra que hay docentes que manifiestan que el Director en su I.E. poseen rasgos del Liderazgo Instruccional, en el COLEGIO A en un 70.4% y en el COLEGIO B en un 56.4%.
- El estilo de Liderazgo que se encuentra en menor porcentaje es el No Liderazgo, según los resultados obtenidos, en un 25.7% en el COLEGIO A y un 29.3% en el COLEGIO B.

De Mestanza (2017), con su tesis liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I.E. “San Antonio de Jicamarca” , del distrito de San Juan de Lurigancho, de Lima Metropolitana, de la universidad Inca Garcilaso de la Vega. La muestra lo constituyeron los 56 docentes de los tres niveles educativos. Los instrumentos fueron el cuestionario sobre liderazgo

pedagógico del director y la ficha de observación del desempeño profesional docente. Cconcluyó en lo siguiente:

- Se ha demostrado que sólo el 46,04% (23) de los docentes considera que el director gestiona con eficiencia la Institución Educativa “San Antonio de Jicamarca”, 55,10% (27 docentes) que cuenta con habilidad en el manejo administrativo de los recursos y 44,90% (22 docentes), que posee competencia en la orientación de los procesos pedagógicos. No obstante, su desempeño profesional aún no corresponde a la de un director líder pedagógico.
- Se ha demostrado que las y los docentes de la Institución Educativa “San Antonio de Jicamarca”, son competentes en su desempeño profesional. El 87,76% (43 docentes), son “Muy Buenos” en el Diseño de la Programación Curricular y en el Manejo de la Didáctica; y, el 57,14% (28 docentes), son “Buenos” en la Aplicación de un Sistema de Evaluación. Esto quiere decir que son eficientes en los procesos de elaboración y ejecución de las unidades didácticas y/o sesiones de aprendizaje, así como en la evaluación del rendimiento de las y los estudiantes.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

La presente investigación se fundamenta teóricamente, tomando en cuenta los planteamientos de Ministerio de Educación (2014) quien dice que “un líder pedagógico es alguien capaz de conducir a su equipo hacía objetivos y metas que permitan mejorar los aprendizajes de los estudiantes” (p. 17). Esto quiere decir que, crea motivación dentro de su grupo de trabajo, siendo este el que conduce a los integrantes a obtener las metas trazadas, así mismo el director como líder debe desarrollar las habilidades de cada uno de sus maestros creando un ambiente de confianza y respeto.

Por otra parte, el director desarrolla la capacidad técnica relacionado con el manejo pedagógico que le permite establecer objetivos y metas de aprendizaje para estudiantes, de la misma forma brindar apoyo técnico a los docentes, hacer

evaluaciones prácticas, planificar los procesos educativos y monitorear los aprendizajes.

### **El liderazgo directivo**

De acuerdo con, Arias y Cantón (2007 citado por Reyes, 2012), mencionan que “el quien dirige una institución educativa, su función es lograr óptimos resultados, orientados a la calidad educativa,” (p.34).

De ahí que, el director tiene una gran influencia; puesto que ejerce compromiso con la Institución Educativa. Asimismo el liderazgo influye en el aprendizaje de los estudiantes, luego de lo que hacen los profesores, se determina que el liderazgo directivo influye en la participación en el aprendizaje y desarrollo docente.

Todo esto, nos con lleva decir que el líder desarrolla diferentes capacidades, por ende los directores de los diferentes centros educativos deben ser capacitados para mejorar sus habilidades. La falta de liderazgo es un problema que preocupa a la comunidad que lo manifiestan, con frecuencia encontramos directores que solo cumplen con algunas funciones, por falta de liderazgo, los encargados de la conducción no pueden actuar y relacionarse con los docentes para crear un ambiente de motivación.

Todo lo planteado hasta aquí, supone que el director debe ganar reconocimiento y respeto; al mismo tiempo, debe manejar emociones positivas, para mantener una estrecha relación con los docentes, y ser hábil para adaptarse a al desarrollo de los diferentes contextos, está relacionado con la capacidad de motivación al equipo, velando siempre por el buen clima escolar, escuchando, creando espacios de participación y estructurando una organización escolar eficiente, que permita desarrollar las habilidades de los maestros para realizar una buena labor.

Generalmente se observa en los directores conductas de falta de liderazgo desde que ingresan hasta que comienzan a tomar conciencia y

responden a causas muy específicas cuando sienten presión, falta de rendimiento, supervisión o miedo ,angustia; reaccionan cuando sienten que se rompe el equilibrio entre ingreso económico y el trabajo con el que cuentan.

Del mismo modo, Coloma (s/f) nos dice que, el liderazgo es la capacidad de dirigir a un grupo de personas; igualmente, el ser líder es controlar emociones necesarias para transmitir energías positivas en las actividades o en cumplimiento de tareas.

Por consiguiente, con las capacitaciones el líder adquiere el equilibrio y desaparecen las actitudes que no ayudan al buen desempeño escolar, se necesita que el que quiere ser líder acepte su conflicto entre su naturaleza y el liderazgo o entre sus impulsos primitivos y los modelos de liderazgo que debe desarrollar un líder dentro de la comunidad educativa.

El liderazgo dentro de la gestión pedagógica también se ha desarrollado, al respecto Pacheco, Ducoing y Navarro (s/f), sostiene que “puede identificarse como gestión educativa iniciativas más cercanas a la idea de proyectos de innovación educativa” (p.8). Debemos tener en cuenta que los autores identifican gestión educativa como proyectos para mejorar la educación proponiendo nuevas formas de enseñanza para mejorar la relación entre los docentes, directores y alumnos.

### **Características del liderazgo.**

Para García (2004) es “un conjunto de prácticas intencionalmente pedagógicas e innovadoras; que buscan facilitar, animar orientar y regular procesos complejos de delegación, cooperación y formación”. Además, en el Marco del Buen Desempeño Directivo (2014, p.33), considera que “el director debe planificar un conjunto de estrategias, sustentadas en el enfoque crítico y reflexivo con la finalidad de fomentar la participación de docentes, estudiantes, padres de familia y comunidad para facilitar la buena convivencia democrática.

Desde esta perspectiva, el liderazgo directivo es la actividad que desarrolla el director para impulsar conjuntamente con los docentes tareas relacionados al logro de competencias de los educandos.

### **Importancia del liderazgo directivo.**

En una institución educativa es director es el motor, el profesional que hace uso de su conocimientos y su inteligencia para ejercer funciones que propenden las metas institucionales (Ruiz, 2011, p.33).

El director es importante para que desempeñe funciones gerenciales, en diferentes situaciones. En razón de lo expuesto, el liderazgo implica un alto valor dentro de la organización y cuya eficiencia en la forma de conducir sea buena por todos los docentes y otros dentro de la institución.

También Sallenave (2002) puntualiza que el liderazgo, “responde a una doble sensibilidad: a las personas y a los objetivos de la organización” (p.33). Indiscutiblemente, el director tiene como tarea ejercer y supervisar lo que confiere la ley y sus funciones dentro de la organización educativa.

### **Elementos del liderazgo.**

La práctica del liderazgo implica la interrelación de cuatro elementos (Alvarado, 2003), son los siguientes:

**El objetivo.** Significa que, un líder debe saber y conocer el PEI para armonizar con cada uno de los miembros de la institución. “Un líder debe tener bien claro los objetivos institucionales así como aquellos referidos a la satisfacción de intereses individuales” (Alvarado, 2003, p.50).

**El poder.** El ser líder atribuye a un individuo la forma de ejercicio del poder. El poder se ejerce mediante recompensas, conocido como el poder premiador, también el poder basado en la imposición, además el poder basado

en el dominio del conocimiento, habilidades y en virtud a sus atributos personales el líder inspira en los demás aprobación.

**El estilo.** Consiste en las conductas que manifiesta el Director en el ejercicio de sus poder integrando los objetivos y de por sí el interés frente a su cargo.

**Los seguidores.** Es el seguimiento y la emulación de los integrantes de una organización o institución educativa.

Cómo se aprecia en la cita anterior el líder educativo tiene como elemento los objetivos, reflejándose directamente en el logro de los aprendizajes óptimos de los estudiantes desarrollando competencias de los estudiantes, mejora de desempeño de los docentes, auxiliares y la parte administrativa, haciendo uso eficaz de los recursos con la finalidad de satisfacer a la población.

Por su parte, el Viceministerio de Gestión Pedagógica (2016) afirma que, el director de una Institución Educativa “es el responsable de proponer y dar lineamientos necesarios de la política pedagógica en todos los niveles y tipos educativos que están bajo la Administración del Ministerio” (p. 18).

### **Dimensiones del liderazgo directivo.**

Para el presente estudio de investigación, se vio por conveniente sintetizar en cuatro dimensiones: la institucional, la pedagógica, la administrativa (Frigerio, Poggi, Tiramonti y Aguerrondo, 1992, citado por Ministerio de Educación, 2011).

**La gestión pedagógica.** El directivo es un ente importante en la gestión de los aprendizajes y el logro de ello para lo cual necesariamente fomenta la mejora de la enseñanza y el aprendizaje impulsando o motivando el desempeño y práctica docente. Por lo tanto, este organismo está encargado de articular, monitorear y evaluar la aplicación de los lineamientos curriculares y otros elementos tecnológicos, diseñando planes de capacitación a los docentes y directores.

Se caracteriza por: opciones educativas metodológicas, planificación, evaluación y certificación, desarrollo de prácticas pedagógicas y actualización y desarrollo personal y profesional de docentes.

### **Gestión institucional.**

Es la responsable de la gestión educativa orientada a la formulación de proyectos, planes estratégicos y presupuesto de la Unidad de Gestión Educativa Local, así como con aspectos de gestión, fortalecimiento institucional y estadística.

Además a esto, comprende a docentes que realizan la labor de enseñar en el aula y actividades curriculares complementarias dentro de la institución un ejemplo es la orientación y consejería estudiantil, para comprender mejor la gestión administrativa se hace necesario definir gestión y administración de manera particular. Se puede decir que, es el proceso de las acciones, que la organización lleva a cabo para alcanzar los objetivos propuestos.

### **Gestión administrativa.**

Es un sistema abierto, flexible, dinámico y continuo que busca orientar, equilibra y hacen posible el desarrollo institucional dentro de normas, valores y procedimiento que permitan mejorar la calidad educativa como lo dicen el marco legal, filosófico que rige la institución educativa.

La administración, por su parte es definida como la coordinación de recursos, y se logra en cuatro elementos: Dirección hacia el objetivo, a través de gente, mediante técnicas y dentro de una organización.



Se caracteriza por: el manejo de recursos económicos, materiales, humanos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene y control de la información y el cumplimiento de la normatividad y supervisión de las funciones.

### **Estilos de liderazgo.**

Para Payeras (2004), los estilos de liderazgo “tienen una influencia directa y muy fuerte en la cultura y en el clima organizacional” (p.101). De acuerdo a las acciones y cualidades, se ha ido distinguiendo diferentes estilos.

#### **Liderazgo autocrático.**

Es un liderazgo transaccional extremo, donde **los** trabajadores o equipos tienen un **líder con el poder absoluto**. Teniendo poca libertad de dar sugerencias, así estas fueran en beneficio de las instituciones para las que laboran (Avarado, 2003, p. 52).

#### **Líderes burocráticos.**

Hacen todo según “el libro”. Son muy rigurosos con las reglas y necesitan estar seguros de todo lo que hacen sus seguidores. Este liderazgo es bueno cuando existe riesgo de seguridad.

#### **Liderazgo carismático.**

Estos líderes inspiran muchísimo entusiasmo en sus centros de labor y además son muy energéticos al conducir a los demás. Este estilo de líderes carismáticos **crea más en sí mismos que en sus equipos** y generando problemas, pudiendo colapsar el día que el líder abandone la empresa.

#### **Liderazgo democrático.**

Son líderes participativos o democráticos invitan y aceptan sugerencias de los miembros, pero son los que deciden al final. Esto crea un ambiente de **insatisfacción en el trabajo** (Avarado, 2003, p. 52). El líder crea relaciones de

amistad, confianza y diálogo. Permite que los integrantes se expresen libremente.

### **Liderazgo transformacional.**

Son considerados los verdaderos líderes por la mayoría de los teóricos del liderazgo. Ellos inspiran que sus docentes en forma constante y transmiten su entusiasmo a toda la institución. A su vez, necesitan el apoyo de algunos empleados que serán de su confianza es una relación bilateral de emociones (Fischman, 2001).

### **Satisfacción labora docente**

La satisfacción laboral docente, es la actitud que posee el individuo hacia el trabajo, que es definida como el estado emocional positivo o placentero que surge de la evaluación del trabajo o experiencia laboral de una persona (Locke, 1968 citado por Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz, 2012, p. 23).

Del mismo modo, Francesc (2017) citó a Locke (1976) quién dice que la satisfacción laboral docente es el: “Estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”. De forma similar, Davis y Newstrom (2003 citado por Fuentes 2012, p. 12), dicen que son los afectos, identificación, emociones, actitud de cuidado o descuido de las personas que trabajan en una institución; entonces, si se habla de los docentes ello se muestra en las instituciones educativas; puesto un docente, mediante sus actos y conductas demuestra que tan satisfecho o insatisfecho.

En tal sentido, la satisfacción laboral de los docentes son los sentimientos de identificación, cariño y lucha o rechazo, menosprecio, ingratitud por parte de profesores que laboran en la institución educativa

### **Teorías sobre satisfacción laboral**

Las teorías que se citan a continuación fueron parafraseadas del trabajo de Fuentes (2012):

**Teoría del ajuste en el trabajo:** esta teoría se centra en explicar de cómo el trabajador vive en el medio que labora; es decir, como se siente el trabajador con las condiciones materiales, el contexto que le rodea, el horario de trabajo con que cuenta el centro laboral; en tal sentido, las condiciones antes señaladas marcarán la línea de satisfacción o el grado de insatisfacción de los trabajadores.

**Teoría del grupo de referencia social:** según esta teoría los hábitos, los modos y formas de vivir, pensar y actuar serán ejes que influyan en el nivel de satisfacción de los trabajadores; ya que, las condiciones socio económico y el tipo de mercado o las relaciones económicas también influirán en la comodidad o incomodidad de los trabajadores.

**Teoría de la discrepancia:** las discrepancias siempre surgirán en un centro laboral; puesto que, cada sujeto o trabajador mantiene peculiaridades en su forma de actuar de acuerdo a las vivencias pasadas que presenta en su esquema mental. Estas discrepancias, pueden también surgir por los valores que en aquella institución, ello no siempre puede agradar o mantener satisfecho a algunos trabajadores. Por lo que, según esta teoría, siempre se tiene que tratar de conciliar algunas decisiones con la finalidad de mantener a que todos los trabajadores estén satisfechos en el centro laboral.

### **Mejoría de la satisfacción laboral**

Según Atalaya (1999), en una institución educativa no puede lograr sus objetivos trazados en el plan anual de trabajo ni mejorar la calidad educativa si sus docentes en calidad de trabajadores se muestran insatisfechos ya sea por motivos de que la dirección pueda estar tratando de forma inequitativa en las condiciones que tiene la institución o en la parte de la comprensión y tolerancia; por otro lado, cuando se rompe el hilo de la práctica del buen vivir entra trabajadores u otro tipo de problema; existirán docentes inmersos en el descontento.

Este descontento requiere ser identificado y saneado por parte de los directivos de la escuela; es por ello, que los directivos deben demostrar una actitud empática, tolerante y de apoyo a los docentes con la finalidad de que los docentes laboren en un espacio satisfactorio y desarrollen sus actividades educativas con calidad y calidez. Puesto que, un trabajador satisfecho trabajará motivado hacia el logro de los objetivos de la institución.

### **Manifestación de insatisfacción de los empleados**

La manifestaciones de insatisfacción de los empleados en palabras de Atalaya (1999), es cuando los empleados demuestran su insatisfacción de formas muy diversos; tales como, la indiferencia, la violencia o la crítica negativa de las actividades que se vienen obrando. Además, del **abandono** de las actividades o las responsabilidades que se tienen que cumplir o si los cumple lo realiza de forma muy inadecuada. Otro modo, es la **expresión** o la crítica por crítica, sin plantear alternativas de solución. Además, **la insatisfacción** se muestra en la deslealtad y la negligencia de las diversas responsabilidades.

En este orden de ideas, la manifestación de insatisfacción de los profesores se refleja en el descontento con algunas acciones no consensuadas por la autoridad o las formas poco democráticas en la que se determinan algunas actividades o políticas institucionales implementadas.

### **Dimensiones de la satisfacción laboral docente**

La presente propuesta desempeño laboral, se centra en las condiciones física y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativas, políticas administrativas y relaciones interpersonales (Casana, 2015, p.57).

**Condiciones física y/o materiales.** Es elemental contar con una infraestructura moderna y acogible para el desenvolvimiento laboral; en este caso, las instituciones educativas deben satisfacer las necesidades básicas del docente, ambiente equipado para desarrollar su función profesional.

**Beneficios laborales y/o remunerativos.** Es el incentivo económico, los docentes perciben un salario mínimo; no obstante, a través de la meritocracia ascienden a escalas; al crecer como profesional obtienen un sueldo justo o en base a su esfuerzo. Cifuentes (2008), añade que, las compensaciones tienen efectos económicos; si se desarrolla una mala gestión, puede afectar negativamente al trabajador.

**Políticas administrativas.** Se sabe que el grado de lineamientos o normas de una institución educativa está estrechamente relacionada la regulación de conductas y cumplimiento de deberes en el trabajador.

**Relaciones interpersonales.** En la teoría de los buenos compañeros, indica que la mayoría de los que laboran tiene que cubrir esencialmente la interacción social (Robbins, 1999, citado por Casana, p. 58). Las relaciones interpersonales desarrollan la confianza del líder, formando una unidad, para optimizar un comportamiento saludable y ser ejemplo de calidad frente a otras instituciones.

### **Competencias de un docente.**

El enfoque basado por competencias, exige en el docente el “saber”, que fundamente el “saber hacer” y el “saber ser/estar”, los tres aspectos son importantes para alcanzar los estándares de competencia y plantear un cambio significativo en su rol y en los estudiantes para que logren alcanzar los estándares de aprendizaje.

Añádase a este los cuatro dominios del **Marco de Buen Desempeño Docente.**

Definidos por el Ministerio de Educación (2016), indica que los cuatro dominios son: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad

docente. El marco del Buen Desempeño Docente nos sirve para tener un lineamiento laboral, que se relacionan con los propósitos de la institución, tales como calidad, eficiencia y otros criterios de efectividad.

## **1.4. Formulación del problema**

### **1.4.1. Problema general**

¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del Distrito de Ticllas. Ayacucho, 2017?

### **1.4.2. Problemas específicos**

**PE1:** ¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral?

**PE2:** ¿Qué relación existe entre la gestión institucional y la satisfacción laboral?

**PE3:** ¿Qué relación existe entre gestión administrativa y la satisfacción laboral?

**PE4:** ¿Qué relación existe entre los estilos de liderazgo del director y la satisfacción laboral?

## **1.5. Justificación del estudio**

El presente trabajo de investigación se justifica en los diferentes aspectos: **Conveniente**, el presente trabajo de investigación es conveniente de manera que busca la relación entre el liderazgo directivo y desempeño laboral. Por lo que, los resultados de esta investigación dará a conocer la relación existente entre las variables.

**Relevancia social:** se ampara en el trabajador, en este caso los directores y docentes, ambos responden a las exigencias del Ministerio de

Educación para poder ser calificados en función a la evaluación y el logro de objetivos y metas institucionales; a través de ellas; perciben un sueldo.

Así mismo sujeta las **implicancias prácticas**: los resultados, las conclusiones, la metodología empleada y otras partes del presente trabajo de investigación; nos dio a conocer la opinión de los directores frente a su estilo de liderazgo; orientada al éxito organizacional; también el grado de satisfacción laboral de los docentes. Como si fuera poco, conoceremos la gestión del director y la aplicación de conocimientos en las aulas; garantizando entonces; el enfoque por competencias, orientado a la calidad educativa.

**Valor teórico:** Con la presente investigación se pretende profundizar sobre el liderazgo directivo y desempeño laboral; puesto que, aun existe exiguos estudios sobre las variables de estudio; es decir, no se tiene claro sobre la relación que existe entre clima institucional y desempeño docente por lo que urge el desarrollo de esta investigación.

También la **unidad metodológica**: En el estudio de investigación que se ha realizado es de vital importancia, porque en la medida que los datos obtenidos serán valiosas informaciones, además servirán de fuentes seguras a diferentes tipos de investigaciones futuras. Del mismo modo, los instrumentos empleados serán de utilidad para las futuras investigaciones relacionadas a las variables de estudio.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis general**

Existe relación entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del Distrito de Ticllas. Ayacucho, 2017.

### **1.6.2. Hipótesis específicos**

**HI1:** Existe relación entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral.

**HE2:** Existe relación entre la gestión institucional y la satisfacción laboral.

**HE3:** Existe relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral.

**HE4:** Existe relación entre los estilos de liderazgo del director y la satisfacción laboral.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del Distrito de Ticllas. Ayacucho, 2017.

### **1.7.2. Objetivos específicos**

**OE1:** Determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral.

**OE2:** Determinar la relación que entre la gestión institucional y la satisfacción laboral.

**OE3:** Determinar la relación que entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral.

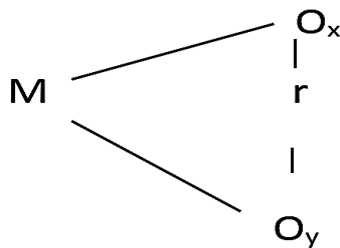
**OE4:** Determinar la relación que entre los estilos de liderazgo del director y la satisfacción laboral.



## II. MÉTODO

## 2.1. Diseño de investigación

El presente trabajo de investigación es de diseño descriptivo correlacional que se ubica dentro del tipo de estudio no experimental según plantean Hernández, Fernández y Baptista (2014). El diseño descriptivo correlacional según Ander Egg (2003), busca establecer el nivel de relación que existe entre las variables de estudio; de la misma manera, el diseño orienta para el tratamiento adecuado en el proceso estadístico para la obtención de los resultados. Presenta el siguiente diagrama:



**Donde:**

**M** : muestra

**O<sub>x</sub>** : variable 1 – Liderazgo directivo.

**O<sub>y</sub>** : variable 2 – Satisfacción laboral.

**r** : relación

## 2.2. Variables, Operacionalización

### 2.2.1. Variables

**VARIABLE 1:** Liderazgo directivo.

**VARIABLE 2:** Satisfacción laboral.

### 2.2.1. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Liderazgo directivo</b>	Son todas las acciones que realiza el líder pedagógico, en este caso el director de una institución educativa, con el fin de coadyuvar en los esfuerzos que realiza el Estado para lograr la calidad educativa.	Se utilizará el cuestionario como medio para el proceso de recolección de datos.	Gestión pedagógica	Gestión de los aprendizajes. Fomenta la mejora. Motiva el desempeño docente.	<b>Ordinal</b> 5=Totalmente de acuerdo 4=De acuerdo 3=Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 2=En desacuerdo 1=Totalmente en desacuerdo
			Gestión institucional	Clima institucional. Solución de los conflictos. Innovación de los documentos.	
			Gestión administrativa	Demuestra eficacia y eficiencia. Capacita permanentemente. Mejora de los recursos materiales	
			Estilos	Muestra un estilo anárquico o liberal	
<b>Satisfacción laboral docente</b>	Actitud que posee el individuo hacia el trabajo, que es definida como el estado emocional positivo o placentero que surge de la evaluación del trabajo o experiencia laboral de una persona (Locke, 1968 citado por Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz, 2012, p. 23).	Se utilizó el cuestionario como instrumento.	Condiciones Físicas y/o Materiales.	Infraestructura. Materiales de trabajo.	<b>Ordinal</b> 1. Totalmente en desacuerdo. 2. En desacuerdo. 3. Ni de acuerdo – ni en desacuerdo. 4. De Acuerdo 5. Totalmente de Acuerdo.
			Beneficios laborales y/o remunerativos.	El grado de complacencia. Incentivo.	
			Políticas Administrativas.	El grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales.	
			Relaciones interpersonales	Socialización	

## **2.3. Población y muestra**

### **2.3.1. Población**

La población en palabras de Romero (2005). Es la agrupación de todos los sujetos que integran una comunidad determinada y cuyas características son comunes a todos. Por lo tanto, el objeto de estudio de este trabajo de investigación está constituido por 40 los docentes de las instituciones educativas públicas del Distrito de Ticllas de la provincia de Huamanga departamento de Ayacucho. Durante el periodo escolar 2017.

**CUADRO N° 01**

<b>INSTITUCIÓN EDUCATIVA</b>	<b>LUGAR</b>	<b>N° DE DOCENTES</b>
N° 38760/Mx-M	Chacapuquio	02
N° 38800Mx-P	San Martín de Paraiso	06
N° 38043Mx-M	Ticllas	03
N° 38092/Mx-M	San Antonio de Trigopampa	03
N° 38082Mx-U	Carmen Alto	02
IE. "Enrique López Albújar"	Ticllas	06
IE."José Balta Montero"	Ticllas	07
N° 38693/Mx-U	Orccohuasi	01
<b>TOTAL</b>		<b>30</b>

### **2.3.2. Muestra**

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación se ha tomado 30 docentes de las instituciones educativas del distrito de Ticllas como muestra elegido no aleatoriamente. La muestra según Romero (2005, p. 05), la muestra "es un conjunto de elementos representativos de una población de referencia que va a ser estudiada y, por tanto, debe agrupar las características que definen a esa población".

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

#### **2.4.1. La técnica**

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación se ha aplicado la técnica de la encuesta.

**Encuesta:** la encuesta es una técnica que presenta un procedimiento fácil. Sobre este punto Abanto (2016), dice que la encuesta “persigue la opinión que tiene un lector de la población sobre determinado problema” (p. 49). Por tal motivo, se ha utilizado para la recolección de datos de las variables: liderazgo directivo y satisfacción laboral.

#### **2.4.2. Instrumento**

El instrumento utilizado como medio para el acopio de los datos requeridos para esta investigación fue el cuestionario.

**Cuestionario:** Para Romero (2003), el cuestionario es una herramienta de fácil utilización ya que permite al investigadores recoger datos de la misma muestra de la investigación por lo tanto no existe la posibilidad de alguna manipulación o respuestas falseadas. Por tales planteamientos sea empleado este instrumento para el recojo de la información para las variables establecidas.

#### **2.4.3. Validación:**

Piscoya (1977), plantea que la validación de los instrumentos tiene por finalidad el asegurarse de que un instrumento sea elaborado para los fines que persigue el investigador para la recolección de datos; así como sea fácil de entender por la persona que responde las preguntas que contiene el instrumento.

El instrumento utilizado para esta investigación fue tomado de estudios desarrollados; por consiguiente, se ha desarrollado la validación estadística aplicando la R de Pearson, cuyos resultados presentan puntajes mayores a 0,21, en tal sentido se procedió a la aplicación del instrumento para esta investigación. (Ver resultados en el anexo 4).

#### 2.4.4. Confiabilidad:

Ñaupas (2009), afirma que la confiabilidad de un instrumento se determina cuando un instrumento al ser aplicado en diferentes tiempos arroja resultados iguales. Ello demuestra que un instrumento es aplicable cuando no varía en tiempos diferentes los resultados que arroja de lo contrario no puede ser aplicado.

Los resultados de la prueba de confiabilidad sobre la consistencia interna de los instrumentos se desarrollaron en función a los resultados de la prueba piloto a un grupo similar a la muestra del present estudio. Para tal fin, se utilizó el Coeficiente Alfa de Cronbach procesado en el SPSS versión 24.0. Cuyos resultados se presentan a continuación:

##### Variable: Liderazgo directivo

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,934	36

##### Variable: Satisfacción laboral docente

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,886	36

Estos resultados, demuestran: que el instrumento empleado tiene una consistencia interna de nivel excelente y aceptable. Tal como, se puede observar en los criterios generales para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach, propuesto por George y Mallery (2003: 231):

Alfa de Cronbach	Consistencia interna
Coeficiente alfa: $\alpha \geq .9$	Excelente
Coeficiente alfa: $.9 > \alpha \geq .8$	Bueno
Coeficiente alfa: $.8 > \alpha \geq .7$	Aceptable

Coeficiente alfa: $0.7 > \alpha \geq 0.6$	Dudoso
Coeficiente alfa: $0.6 > \alpha \geq 0.5$	Pobre
Coeficiente alfa: $0.5 > \alpha$	Inaceptable

## 2.5. Método de análisis de datos

Para el adecuado establecimiento de los datos se ha utilizado el Software Estadístico IBM-SPSS versión 24.0. Este software permite hallar los resultados descriptivos en frecuencias y porcentajes relativos y acumulados; de forma similar a nivel inferencial se ha obtenido las pruebas de hipótesis aplicando el estadígrafo de Tau\_b de Kendall. Los resultados anteriores sirvieron para el desarrollo de la discusión de resultados. La obtención de las conclusiones y la redacción del resumen y abstract.

## 2.6. Aspectos éticos

Los datos consignados en el presenta trabajo de investigación descansan sobre la veracidad y no configuran ninguna falsedad en sus resultados; en la misma medida el marco teórico está elaborado sobre el parafraseo y las citas debidas y no es una especie de copiado o apropiación indebida de las ideas de otros investigadores. En el proceso de las citas se ha tomado en cuenta las Normas APA sexta versión.

### **III. RESULTADOS**



### 3.1. A nivel descriptivo

A continuación se presentan los resultados descriptivos del estudio en frecuencias y porcentajes mediante las tablas de contingencia en cinco (05) tablas:

Tabla 1

*Relación entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral docente*

			SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE			
			Regular	Casi siempre	Siempre	Total
LIDERAZGO DIRECTIVO	Regular	Recuento	6	2	0	8
		% del total	20,0%	6,7%	,0%	26,7%
	Buena	Recuento	0	18	0	18
		% del total	,0%	60,0%	,0%	60,0%
	Muy buena	Recuento	1	2	1	4
		% del total	3,3%	6,7%	3,3%	13,3%
Total	Recuento	7	22	1	30	
	% del total	23,3%	73,3%	3,3%	100,0%	

**Nota:** R = n: muestra = 50. Encuesta aplicado a los docentes de las instituciones educativas públicas del Distrito de Ticllas. Ayacucho. Periodo escolar – 2017.

### INTERPRETACIÓN

En la tabla 1, se observa, del 100% (30), de los docentes de las instituciones educativas públicas del Distrito de Ticllas, el 60,0% señala que el liderazgo directivo en la institución es buena; el 26,7% señalan que es regular; mientras que, el 13,3% dicen que es muy buena. Con respecto a la variable satisfacción laboral, el 73,3% manifiestan que casi siempre están satisfechos con su labor en la institución; el 23,3% dice que regularmente; mientras que, el 3,3% afirman que siempre están satisfechos. Lo que significa que: con un buen liderazgo directivo los docentes casi siempre sienten satisfacción laboral.

De la tabla se deriva que, los docentes perciben que el liderazgo directivo es buena, con tendencia a un regular liderazgo directivo, que repercute en la satisfacción laboral de los docentes; por lo que se hace necesario seguir mejorando el liderazgo directivo, para que el director siga brindando un mejor trato a los docentes en la institución.

Tabla 2

*Relación entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral docente*

			SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE			
			Regular	Casi siempre	Siempre	Total
GESTIÓN PEDAGÓGICA	Regular	Recuento	4	1	0	5
		% del total	13,3%	3,3%	,0%	16,7%
	Buena	Recuento	3	19	1	23
		% del total	10,0%	63,3%	3,3%	76,7%
	Muy buena	Recuento	0	2	0	2
		% del total	,0%	6,7%	,0%	6,7%
Total	Recuento	7	22	1	30	
	% del total	23,3%	73,3%	3,3%	100,0%	

**Nota:** R = n: muestra = 50. Encuesta aplicado a los docentes de las instituciones educativas públicas del Distrito de Ticllas. Ayacucho. Periodo escolar – 2017.

## INTERPRETACIÓN

En la tabla 2, se observa, del 100% (30), de los docentes de las instituciones educativas públicas del Distrito de Ticllas, el 76,7% señalan que la gestión pedagógica que realiza el director es buena; el 16,7% expresan que es regular; mientras que, el 6,7% mencionan que es muy buena. Con respecto a la variable satisfacción laboral, el 73,3% manifiestan que casi siempre están satisfechos con su labor en la institución; el 23,3% dice que regularmente; mientras que, el 3,3% afirman que siempre están satisfechos. Lo que significa que: con un buen liderazgo directivo los docentes casi siempre sienten satisfacción laboral.

De la tabla se deriva que, los docentes perciben que la gestión pedagógica que desarrolla el director es buena, con tendencia a una regular gestión pedagógica, que repercute en la satisfacción laboral de los docentes; por lo que se hace necesario que el director siga mejorando en la gestión pedagógica, para seguir brindando un mejor trato a los docentes en la institución.

Tabla 3

*Relación entre la gestión institucional y la satisfacción laboral docente*

		SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE				
			Regular	Casi siempre	Siempre	Total
GESTIÓN INSTITUCIONAL	Regular	Recuento	5	1	0	6
		% del total	16,7%	3,3%	,0%	20,0%
	Buena	Recuento	1	16	0	17
		% del total	3,3%	53,3%	,0%	56,7%
	Muy buena	Recuento	1	5	1	7
		% del total	3,3%	16,7%	3,3%	23,3%
Total	Recuento	7	22	1	30	
	% del total	23,3%	73,3%	3,3%	100,0%	

**Nota:** R = n: muestra = 50. Encuesta aplicado a los docentes de las instituciones educativas públicas del Distrito de Ticllas. Ayacucho. Periodo escolar – 2017.

### INTERPRETACIÓN

En la tabla 3, se observa, del 100% (30), de los docentes de las instituciones educativas públicas del Distrito de Ticllas, el 56,7% señalan que la gestión institucional dirigido por el director es buena; el 23,3% afirman que es muy buena; mientras que, el 20,0% mencionan que es regular. Con respecto a la variable satisfacción laboral, el 73,3% manifiestan que casi siempre están satisfechos con su labor en la institución; el 23,3% dice que regularmente; mientras que, el 3,3% afirman que siempre están satisfechos. Lo que significa que: con un buen liderazgo directivo los docentes casi siempre sienten satisfacción laboral.

De la tabla se deriva que, los docentes perciben que la gestión institucional dirigido por el director es buena, con tendencia a muy buenas gestión institucional, que repercute en la satisfacción laboral de los docentes; por lo que se hace necesario que el director siga esa senda en la gestión institucional, para seguir brindando una calidad educativa en la institución.

Tabla 4

*Relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral docente*

			SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE			
			Regular	Casi siempre	Siempre	Total
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Mala	Recuento	1	1	0	2
		% del total	3,3%	3,3%	,0%	6,7%
	Regular	Recuento	3	1	0	4
		% del total	10,0%	3,3%	,0%	13,3%
	Buena	Recuento	2	17	0	19
		% del total	6,7%	56,7%	,0%	63,3%
	Muy buena	Recuento	1	3	1	5
		% del total	3,3%	10,0%	3,3%	16,7%
Total	Recuento	7	22	1	30	
	% del total	23,3%	73,3%	3,3%	100,0%	

**Nota:** R = n: muestra = 50. Encuesta aplicado a los docentes de las instituciones educativas públicas del Distrito de Ticllas, Ayacucho. Periodo escolar – 2017.

## INTERPRETACIÓN

En la tabla 4, se observa, del 100% (30), de los docentes de las instituciones educativas públicas del Distrito de Ticllas, el 63,3% califican que la gestión administrativa en la institución es buena; el 16,7% perciben que es muy buena; el 13,3% mencionan que es regular; mientras que, el 6,7% lo califica como mala. Con respecto a la variable satisfacción laboral, el 73,3% manifiestan que casi siempre están satisfechos con su labor en la institución; el 23,3% dice que regularmente; mientras que, el 3,3% afirman que siempre están satisfechos. Lo que significa que: con un buen liderazgo directivo los docentes casi siempre sienten satisfacción laboral.

De la tabla se deriva que, los docentes perciben que la gestión administrativa en la institución es buena, con tendencia a muy buenas gestión administrativa, que repercute en la satisfacción laboral de los docentes; por lo que se hace necesario que el director el sistema de gestión administrativa implementada en la institución, para seguir brindando una calidad educativa en la institución.

Tabla 5

*Relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral docente*

			SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE			
			Regular	Casi siempre	Siempre	Total
ESTILOS DE LIDERAZGO	Regular	Recuento	6	3	0	9
		% del total	20,0%	10,0%	,0%	30,0%
	Buena	Recuento	0	17	0	17
		% del total	,0%	56,7%	,0%	56,7%
	Muy buena	Recuento	1	2	1	4
		% del total	3,3%	6,7%	3,3%	13,3%
Total	Recuento	7	22	1	30	
	% del total	23,3%	73,3%	3,3%	100,0%	

**Nota:** R = n: muestra = 50. Encuesta aplicado a los docentes de las instituciones educativas públicas del Distrito de Ticllas. Ayacucho. Periodo escolar – 2017.

## INTERPRETACIÓN

En la tabla 5, se observa, del 100% (30), de los docentes de las instituciones educativas públicas del Distrito de Ticllas, el 56,7% señalan que el estilo de liderazgo que práctica el director es buena; el 13,3% perciben que es muy buena; mientras que, el 30,0% confirman que es regular. Con respecto a la variable satisfacción laboral, el 73,3% manifiestan que casi siempre están satisfechos con su labor en la institución; el 23,3% dice que regularmente; mientras que, el 3,3% afirman que siempre están satisfechos. Lo que significa que: con un buen liderazgo directivo los docentes casi siempre sienten satisfacción laboral.

De la tabla se deriva que, los docentes perciben que el estilo de liderazgo que practica el director es buena, con tendencia a un regular estilo de liderazgo, que repercute en la satisfacción laboral de los docentes; por lo que se hace necesario que el director siga manteniendo algunas bondades y mejorando algunas actitudes y conductas en su estilo de liderazgo en la dirección de la institución, para seguir brindando una calidad educativa buen clima con los docentes en la institución.

### 3.2. A nivel inferencial

#### 3.2.1. Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad			
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
LIDERAZGO DIRECTIVO	,778	30	,000
SATISFACCIÓN LABORAL	,646	30	,000
DOCENTE			

a. Corrección de la significación de Lilliefors

#### Criterio para determinar la normalidad:

Prueba de Shapiro-Wilk

P-valor  $\geq \alpha$  = Los datos provienen de una distribución normal.

P-valor  $< \alpha$  = Los datos No provienen de una distribución normal.

#### Interpretación:

De los resultados de la prueba de normalidad, se observa que el (nivel de significancia asintótica bilateral) P-valor es  $< 0.05$  (valor crítico), por lo que se determina que los datos presentan una distribución no normal; valoradas a través del test de Shapiro-Wilk, al 95% de nivel de confianza y con un nivel de significancia al 5%. Razón por la que se utilizó la prueba de Tau\_b de Kendall para muestras relacionadas para el proceso de la prueba de las hipótesis.

#### Valoración de la tabla de correlación de Tau\_ de Kendall

$0,80 \leq |t_b| \leq 1,00$  Correlación alta o fuerte

$0,50 \leq |t_b| \leq 0,79$  Correlación moderada

$0,20 \leq |t_b| \leq 0,49$  Correlación baja o débil

$0,00 \leq |t_b| \leq 0,19$  Ausencia de correlación o insignificante

### 3.2.2. Prueba de hipótesis

#### 3.2.2.1. Hipótesis general:

##### Hipótesis de investigación ( $H_i$ ):

Existe relación entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del Distrito de Ticllas. Ayacucho, 2017.

##### Hipótesis nula ( $H_o$ ):

No existe relación entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del Distrito de Ticllas. Ayacucho, 2017.

#### Nivel de significancia

Significación	Interpretación	
5% = 0,05	Hi	Ho
$p \leq 0,05$	Se acepta	Se rechaza
$p > 0,05$	Se rechaza	Se acepta

#### Correlaciones

			LIDERAZGO DIRECTIVO	SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE
Tau_b de Kendall	LIDERAZGO DIRECTIVO	Coefficiente de correlación	1,000	,591**
		Sig. (bilateral)		,001
		N	30	30
	SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE	Coefficiente de correlación	,591**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	
		N	30	30

**Nota.** \* $p < .05$ , dos colas.

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

#### Interpretación:

Al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es 0,001, menor que el nivel de significancia ( $\alpha = 0,05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación; es decir: “Existe relación entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del Distrito de Ticllas. Ayacucho, 2017”. ( $t_b = 0,591$ ;  $p < 0,05$ ).

El coeficiente de correlación de Tau\_b de Kendall es 0,591, el que refleja un nivel de correlación moderada, entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral.

### 3.2.2.2. Hipótesis específica 1

#### Hipótesis investigación ( $H_i$ ):

Existe relación entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del Distrito de Ticllas. Ayacucho, 2017.

#### Hipótesis nula ( $H_o$ ):

No existe relación entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del Distrito de Ticllas. Ayacucho, 2017.

Correlaciones				
		GESTIÓN PEDAGÓGICA		SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE
Tau_b de Kendall	GESTIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,509**
	PEDAGÓGICA	Sig. (bilateral)	.	,004
		N	30	30
	SATISFACCIÓN	Coeficiente de correlación	,509**	1,000
	LABORAL	Sig. (bilateral)	,004	.
	DOCENTE	N	30	30

**Nota.** \* $p < .05$ , dos colas.

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

#### Interpretación:

Al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es 0,004, menor que el nivel de significancia ( $\alpha = 0,05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación; es decir: “Existe relación entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del Distrito de Ticllas. Ayacucho, 2017”. ( $t_b = 0,509$ ;  $p < 0,05$ ).

El coeficiente de correlación de Tau\_b de Kendall es 0,509, el que refleja un nivel de correlación moderada, entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral.



### 3.2.2.3. Hipótesis específica 2

#### Hipótesis de investigación ( $H_i$ ):

Existe relación entre la gestión institucional y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del Distrito de Ticllas. Ayacucho, 2017.

#### Hipótesis nula ( $H_o$ ):

No existe relación entre la gestión institucional y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del Distrito de Ticllas. Ayacucho, 2017.

Correlaciones				
			GESTIÓN INSTITUCIONAL	SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE
Tau_b de Kendall	GESTIÓN INSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,524**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	30	30
	SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE	Coeficiente de correlación	,524**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	30	30

**Nota.** \* $p < .05$ , dos colas.

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

#### Interpretación:

Al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es 0,003, menor que el nivel de significancia ( $\alpha = 0,05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación; es decir: “Existe relación entre la gestión institucional y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del Distrito de Ticllas. Ayacucho, 2017”. ( $t_b = 0,524$ ;  $p < 0,05$ ).

El coeficiente de correlación de Tau\_b de Kendall es 0,524, el que refleja un nivel de correlación moderada, entre la gestión institucional y la satisfacción laboral.

### 3.2.2.4. Hipótesis específica 3

#### Hipótesis de investigación ( $H_i$ ):

Existe relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del Distrito de Ticllas. Ayacucho, 2017.

#### Hipótesis nula ( $H_o$ ):

No existe relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del Distrito de Ticllas. Ayacucho, 2017.

Correlaciones				
			GESTIÓN ADMINISTRATIVA	SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE
Tau_b de Kendall	GESTIÓN	Coefficiente de correlación	1,000	,405*
	ADMINISTRATIVA	Sig. (bilateral)	.	,020
		N	30	30
	SATISFACCIÓN	Coefficiente de correlación	,405*	1,000
	LABORAL	Sig. (bilateral)	,020	.
	DOCENTE	N	30	30

**Nota.** \* $p < .05$ , dos colas.

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

#### Interpretación:

Al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es 0,020, menor que el nivel de significancia ( $\alpha = 0,05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación; es decir: "Existe relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del Distrito de Ticllas. Ayacucho, 2017". ( $t_b = 0,405$ ;  $p < 0,05$ ).

El coeficiente de correlación de Tau\_b de Kendall es 0,405, el que refleja un nivel de correlación baja, entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral.

### 3.2.2.5. Hipótesis específica 4

#### Hipótesis de investigación ( $H_i$ ):

Existe relación entre los estilos de liderazgo del director y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicos del Distrito de Ticllas. Ayacucho, 2017.

#### Hipótesis nula ( $H_o$ ):

No existe relación entre los estilos de liderazgo del director y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicos del Distrito de Ticllas. Ayacucho, 2017.

Correlaciones				
			ESTILOS DE LIDERAZGO	SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE
Tau_b de Kendall	ESTILOS DE LIDERAZGO	Coeficiente de correlación	1,000	,553**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	30	30
	SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE	Coeficiente de correlación	,553**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	30	30

**Nota.** \* $p < .05$ , dos colas.

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

#### Interpretación:

Al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es 0,002, menor que el nivel de significancia ( $\alpha = 0,05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación; es decir: “Existe relación entre los estilos de liderazgo del director y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicos del Distrito de Ticllas. Ayacucho, 2017”. ( $t_b = 0,553$ ;  $p < 0,05$ )

El coeficiente de correlación de Tau\_b de Kendall es 0,553, el que refleja un nivel de correlación moderada, entre los estilos de liderazgo del director y la satisfacción laboral.

#### **IV. DISCUSIÓN**

El liderazgo directivo en los tiempos actuales ha tomado una notoriedad muy relevante puesto que los líderes de las instituciones como catalizadores del conjunto de capacidades de las personas al logro de los objetivos previstos por la institución; de igual forma, a decir de Chiavenato (2006) tiene la misión de influir en los sujetos que pertenecen a la institución para que ejecuten lo que se les ha encomendado o lo que se pretende lograr en la institución. En consecuencia, si logra cumplir y superar las metas previstas será indicador de que es un líder. Al respecto, tomando las palabras de Anderson (2010), diremos que la presencia del líder no solo es crítico para empezar y motivar el cambio del sistema; Su presencia es crítica no solamente para iniciar y estimular un cambio en el sistema, sino también para mantener el rumbo de la empresa y el desempeño de los que trabajan en la ella. En suma, todas las actividades que ejecute el director tendrán efectos negativos o positivos en la satisfacción o insatisfacción de los docentes de la institución.

Por lo que, se ha planteado el siguiente problema de investigación titulada: Liderazgo directivo y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del Distrito de Ticllas. Ayacucho, 2017; para determinar el nivel de relación que existen entre las variables; a continuación se muestran sus resultados:

En este estudio se confirma la hipótesis general, en el sentido que: Existe relación entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del Distrito de Ticllas. Ayacucho, 2017"; de la misma forma, en la tabla 1, se observa que, el 60,0% señala que el liderazgo directivo en la institución es buena. Con respecto a la variable satisfacción laboral, el 73,3% manifiestan que casi siempre están satisfechos con su labor en la institución; lo que significa que: con un buen liderazgo directivo los docentes casi siempre sienten satisfacción laboral.

El resultado hallado líneas preliminares, es avalado por Guaraca (2012), quién afirma que el buen trato del director evidencia mejores resultados en los

trabajadores y la institución marcha mejor. Igual resultado obtuvo Rauxuleu (2014) cuando afirma que el liderazgo directivo repercute en la satisfacción de los docentes. Lo que implica que un liderazgo adecuado permite óptimos resultados en la práctica pedagógica. Por último, los resultados hallados por Zambrano (2013), también coinciden con los resultados de esta investigación, en el sentido de que un buen liderazgo del director repercute positivamente en la satisfacción y el buen desempeño de los docentes.

De igual forma, se acepta la hipótesis específica 1, en el sentido de que: Existe relación entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral. Resultado que es asentido en el nivel de significancia menor a 0,05 ( $p < 0,05$ ) y valor del coeficiente de correlación es 0,509, el que refleja un nivel de correlación moderada, entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral. Igualmente, En la tabla 2, se observa que, el 76,7% señalan que la gestión pedagógica que realiza el director es buena. Con respecto a la variable satisfacción laboral, el 73,3% manifiestan que casi siempre están satisfechos con su labor en la institución. Lo que significa que: con un buen liderazgo pedagógico los docentes casi siempre sienten satisfacción laboral.

El resultado hallado en la hipótesis específica 1, es similar a los resultados de las investigaciones de Zambrano (2013), que con un buen liderazgo del director los docentes trabajan satisfechos en la institución; esto significa que el director debe demostrar empatía con los docentes en su quehacer pedagógico. También tenemos a Ruiz (2011), quién corrobora este resultado al afirmar que el nivel de liderazgo en la gestión pedagógica repercute en la satisfacción de los docentes; quienes demuestran mayor dedicación al trabajo y mayor flexibilidad en la contribución al logro de los objetivos de la institución.

Por otra parte, con relación a la hipótesis específica 2: se logró demostrar que: Existe relación entre la gestión institucional y la satisfacción laboral. Resultado que es aprobado con la prueba estadística de Tau<sub>b</sub> de Kendall al mostrarnos que

el valor de  $p < 0,05$  y del coeficiente de correlación es 0,524, el que refleja un nivel de correlación moderada, entre la gestión institucional y la satisfacción laboral. Además, en la tabla 3, se observa que, el 56,7% señalan que la gestión institucional dirigido por el director es buena. Con respecto a la variable satisfacción laboral, el 73,3% manifiestan que casi siempre están satisfechos con su labor en la institución. Lo que significa que: con un buen liderazgo directivo los docentes casi siempre sienten satisfacción laboral. Este resultado es similar a la conclusión a que llegó Arana y Coronado (2017), a manifestar que la gestión institucional depende de lo que hace el director y si es positiva los docentes demostrarán adecuado desempeño, lo que hace suponer que los docentes satisfechos trabajan bien. Otro resultado muy importante es de Macahuachi y Gonzales (2017), que hallaron resultados similares al inferir que el liderazgo institucional que ejerce el director es vital para desarrollo y cumplimiento de las metas de la institución para lo cual se requiere que el personal docente confíe en el director puesto que hay una relación directa.

Así también, en este estudio llegó a aceptar la hipótesis específica 3 en el sentido de que: Existe relación entre la gestión administrativa y la satisfacción. Por otra parte, en la tabla 4, se observa que, el 63,3% califican que la gestión administrativa en la institución es buena. Con respecto a la variable satisfacción laboral, el 73,3% manifiestan que casi siempre están satisfechos con su labor en la institución. Lo que significa que: con un buen liderazgo directivo los docentes casi siempre sienten satisfacción laboral. Este resultado son parecidas a los resultados obtenidos por los investigadores tales como Zevallos (2014), quien concluye en su estudio que el liderazgo que ejerce en la administración el director puede llevar a un regular o buen desempeño; lo que influye que la labor que desarrolla el director contribuye en la parte subjetiva de los docentes sea satisfactorio su labor o por cumplimiento si se encuentra insatisfecho. De igual modo, Flores (2014), en su estudio demostró que los docentes se encuentran satisfechos cuando la gestión administrativa es innovadora y no Instruccional más orientado a la conservación de la administración muy pasiva o repetitiva por varias gestiones. Finalmente,

Mestanza (2017), ha demostrado que la labor que desarrolla en la gestión administrativa influye en el proceder de los docentes para el cumplimiento de los objetivos planteado o propuestos en la institución.

Por otra parte, también se acepta la hipótesis específica 4 en el sentido de que: Existe relación entre los estilos de liderazgo del director y la satisfacción laboral. Cuyo resultado muestra en la tabla 5; el 56,7% señalan que el estilo de liderazgo que práctica el director es buena. Con respecto a la variable satisfacción laboral, el 73,3% manifiestan que casi siempre están satisfechos con su labor en la institución. Lo que significa que: con un buen liderazgo directivo los docentes casi siempre sienten satisfacción laboral. Este resultado se ajusta al resultado hallado por Zevallos (2014), quién dice que el estilo de liderazgo democrático practicado hace posible que los docentes se encuentren satisfechos en su labor diaria; ello implica que sea fácil lograr los objetivos propuestos en la institución y que los docentes formen parte del desarrollo de la institución. De forma similar al resultado hallado, Flores (2014), concluye en su trabajo de investigación que el estilo de liderazgo transformacional hace que los subordinados contribuyan satisfactoriamente al logro de los objetivos que tiene la institución.

Finalmente, el presente trabajo es un aporte para la mejor comprensión y tomar con mucho cuidado el liderazgo directivo en la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas tanto privadas y públicas, por lo que se pretende que este trabajo sea un aporte para las futuras investigaciones y la implementación de políticas de estado sobre el tema con la finalidad de seguir mejorando la educación peruana.



## **V. CONCLUSIONES**

1. Existe relación entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del Distrito de Ticllas. Ayacucho, 2017". Resultado que es corroborado con la prueba estadística de Tau\_b de Kendall al mostrarnos que el valor del coeficiente de correlación es 0,591, el que refleja un nivel de correlación moderada, entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral, y el valor de p (nivel de significancia) es  $0,001 < 0.05$ . ( $t_b = 0,591$ ;  $p = 0.001 < 0.05$ ) (Ver tabla 1).
2. Existe relación entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del Distrito de Ticllas. Ayacucho, 2017". Resultado que es asentido con la prueba estadística de Tau\_b de Kendall al mostrarnos que el valor del coeficiente de correlación es 0,509, el que refleja un nivel de correlación moderada, entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral, y el valor de p (nivel de significancia) es  $0,004 < 0.05$ . ( $t_b = 0,509$ ;  $p = 0.004 < 0.05$ ) (Ver tabla 2).
3. Existe relación entre la gestión institucional y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del Distrito de Ticllas. Ayacucho, 2017. Resultado que es aprobado con la prueba estadística de Tau\_b de Kendall al mostrarnos que el valor del coeficiente de correlación es 0,524, el que refleja un nivel de correlación moderada, entre la gestión institucional y la satisfacción laboral, y el valor de p (nivel de significancia) es  $0,003 < 0.05$ . ( $t_b = 0,524$ ;  $p = 0.003 < 0.05$ ) (Ver tabla 3).
4. Existe relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del Distrito de Ticllas. Ayacucho, 2017. Resultado que es reconocido con la prueba estadística de Tau\_b de Kendall al mostrarnos que el valor del coeficiente de correlación es 0,405, el que refleja un nivel de correlación baja, entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral, y el valor de p (nivel de significancia) es  $0,020 < 0.05$ . ( $t_b = 0,405$ ;  $p = 0.020 < 0.05$ ) (Ver tabla 4).

5. Existe relación entre los estilos de liderazgo del director y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicos del Distrito de Ticllas. Ayacucho, 2017. Resultado que es corroborado con la prueba estadística de Tau<sub>b</sub> de Kendall al mostrarnos que el valor del coeficiente de correlación es 0,553, el que refleja un nivel de correlación moderada, entre los estilos de liderazgo del director y la satisfacción laboral, y el valor de p (nivel de significancia) es  $0,002 < 0.05$ . ( $t_b = 0,553$ ;  $p = 0.002 < 0.05$ ) (Ver tabla 5).

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Al Ministerio de Educación seguir promoviendo los diplomados y maestrías para los directores de las instituciones educativas con la finalidad de mejorar el nivel de liderazgo y buen desenvolvimiento para el logro de todas las metas propuestas por el estado.
2. A los directores y docentes deben ser conscientes en el adecuado desempeño profesional puesto que si no son conscientes en su quehacer pedagógico los esfuerzos que realice una de las partes para el logro de los objetivos propuestos en la institución siempre carecerán de continuidad.
3. A los directores demostrar mayor empatía con los docentes y viceversa con la finalidad de mantener un buen clima institucional; por consiguiente, todos los miembros de la institución trabajarán más satisfechos hacia el logro de los objetivos propuestos.
4. A los distintos órganos descentralizados del Ministerio de Educación programar capacitaciones y talleres sobre el liderazgo directivo y buenas prácticas pedagógicas para los docentes para mejorar la calidad educativa en las instituciones educativas.

## **VII. REFERENCIAS**

- Atalaya, M. C. (1999). *Satisfacción laboral y productividad*. Recuperado de:  
[http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999\\_n5/satisfaccion.htm](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm)
- Avanto, W. I. (2016). *Diseño y desarrollo del proyecto de investigación. Módulo de trabajo*. Trujillo: Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo.
- Ander-Egg, E. (2003). *Métodos y Técnicas de Investigación Social*. Buenos Aires: Lumen Hvmanitas.
- Araujo, M., Guerra, M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. *CICAG*, 4(2), 132
- Alvarado, O. (2003). *Gerencia y marketing educativo: Herramientas modernas de gestión educativa*. Fondo editorial Universidad Alas Peruanas, Perú,
- Arana, L & Coronado, J. (2017). El liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro de la universidad de Marcelino Champagnat, en Lima. (Tesis de maestría, Univeridad Marcelino Champahnat). Recuperado de:  
<http://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/UMCH/108/1/32.%20Tesis%20%28Arana%20Ag%C3%BCero%20y%20Coronado%20Tarrillo%29.pdf>
- Benavides (2002). *Manual de buenas prácticas del desempeño profesional de los docentes*. Consejo Nacional de Educación. Lima, Perú.
- Casana, M. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una Empresa Azucarera De Chiquitoy*. (Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego), Trujillo. Recuperado de  
[http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1809/1/RE\\_PSICOLOGIA\\_CLIMA.ORGANIZACIONAL.SATISFACCI%C3%93N.LABORAL.TRABAJADORES.EMP.AZUCARERA\\_TESIS.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1809/1/RE_PSICOLOGIA_CLIMA.ORGANIZACIONAL.SATISFACCI%C3%93N.LABORAL.TRABAJADORES.EMP.AZUCARERA_TESIS.pdf)

Cifuentes, N. (2008). *Definición de Compensación*. Recuperado de:  
<http://boards4.melodysoft.com/admonrhcadereyta/re-definicion-decompensacion-80.html>

Chiavenato (2000). *Administración del Recurso Humano*. Quinta Edición.  
Bogotá: Editorial McGraw – Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Colombia: 3ra. Edición.

Coloma (s/f) *liderazgo*. Recuperado de:  
[http://www.yente.org/fileadmin/user\\_upload/Documenten/PDF/Presentacion\\_Viviana\\_Coloma.pdf](http://www.yente.org/fileadmin/user_upload/Documenten/PDF/Presentacion_Viviana_Coloma.pdf)

EcuRed. (2013). Recuperado el 28 de diciembre de 2017, de  
[http://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o\\_laboral](http://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral)

Fuentes S. M. (2012). “*Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*”  
(estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo  
judicial en la Ciudad de Quetzaltenango. Tesis para obtener el título de  
Licenciada en Psicóloga en la Universidad de Universidad Rafael  
Landívar de Guatemala. Recuperado de:  
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>

Flores, E. (2014) *El estilo de liderazgo de los directores de los Colegios  
Parroquiales De Piura. Tesis de pregrado en Educación, Especialidad en  
Lengua y Literatura. Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la  
Educación*. Piura, Perú. Recuperado de:  
[http://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1868/EDUC\\_021.pdf?sequence=1](http://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1868/EDUC_021.pdf?sequence=1).

Fischman, D. (2001). *Liderazgo Transformador I*. Lima: Fondo Editorial de la  
Universidad de Ciencias Aplicadas.



Francesc, E. (2017). *La satisfacción laboral hace que las empresas sean más productivas*. Recuperado de:  
<http://blog.grupo-pya.com/la-satisfaccion-laboral-hace-que-las-empresas-sean-mas-productivas/>

García, J. (2004) *¿Cuáles son las características de liderazgo del director y del supervisor de educación básica efectivo?* Universidad Pedagógica Nacional. Una revisión de la literatura internacional y la investigación generada en México.

Guaraca, R. (2012). *Gestión, liderazgo y valores en la escuela "Brasil", de la provincia del Azuay, cantón Gualaceo, durante el año escolar 2010-2011*. (Tesis de maestría, Universidad Técnica Particular de Loja). Recuperado de:  
<http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/12908/1/Guaraca%20C%C3%A1rdenez%20Rosa%20Alexandra.pdf>

Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Sexta edición. México: Mc Graw-Hill Education.

Mestanza, S. (2017). *Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I.E. "San Antonio de Jicamarca, del distrito de San Juan de Lurigancho, de Lima Metropolitana*. (Tesis de maestría, Universidad Inca Garcilaso de la Vega). Recuperado de:  
[http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1129/T\\_MAESTR%C3%8DA%20EN%20ADMINISTRACI%C3%93N%20DE%20LA%20EDUCACI%C3%93N\\_06050706\\_MESTANZA\\_SAAVEDRA\\_SEGUNDO\\_MANUEL.pdf?sequence=2](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1129/T_MAESTR%C3%8DA%20EN%20ADMINISTRACI%C3%93N%20DE%20LA%20EDUCACI%C3%93N_06050706_MESTANZA_SAAVEDRA_SEGUNDO_MANUEL.pdf?sequence=2)

Montenegro, I. (2007). *Evaluación del Desempeño. Docente Fundamentos, Modelos e Instrumentos*. Bogotá, D.C. Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.

Ministerio De Educación (2014). *Funciones del Área de Gestión Pedagógica*. Recuperado <http://www.ugeltacna.edu.pe/agp-funciones.html>

Ministerio de Educación (2014). Marco del Buen Desempeño del Directivo. Directivos construyendo escuela. Pp. 1-56. Recuperado de [http://www.minedu.gob.pe/DelInteres/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_directivo.pdf](http://www.minedu.gob.pe/DelInteres/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf).

Ministerio de Educación (2016). Marco del buen desempeño docente. Recuperado de <http://www.perueduca.pe/documents/60563/ce664fb7-a1dd-450d-a43d-bd8cd65b4736>.

Ministerio de educación (2011). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*. Representación de la UNESCO en Perú. Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002191/219162s.pdf>

Ministerio de educación (2016). *Viceministerio de Gestión Pedagógica*. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/gestionpedagogica/>

Macahuachi, P. & Gonzales, K. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Inicial Nuestra Señora de la Esperanza del Distrito de Tambopata Puerto Maldonado – 2016*. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios). Recuperado de: <http://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/UNAMAD/228/004-1-5-001.pdf?sequence=1>

Ñaupas, H. (2009). *Metodología de la investigación científica y asesoramiento de tesis*. Lima: gráfica Retai. S.A.C.

Orellana, O (2003). Enseñanza y Aprendizaje. Lima: San Marcos. 1era edición  
Pág. 54 (Publica de Lima) 371.102 O64.

Pacheco, L. Ducoing, M. & Navarro, J. (s/f) La Gestión Pedagógica desde la Perspectiva de la Organización Institucional de la Educación. Recuperado de:

[http://publicaciones.anuies.mx/pdfs/revista/Revista78\\_S2A4ES.pdf](http://publicaciones.anuies.mx/pdfs/revista/Revista78_S2A4ES.pdf)

Payeras, J. (2003). Coaching y liderazgo. España: Díaz de Santos.

Pérez, Y. (2012). Relación entre el clima institucional y desempeño docente en Instituciones Educativas de la Red N° 1 Pachacútec – Ventanilla. (Tesis de Maestría, Universidad San Ignacio de Loyola). Recuperado de:

[http://repositorio.usil.edu.pe/wp-content/uploads/2014/07/2012\\_P%C3%A9rez\\_Relaci%C3%B3n-entre-el-clima-institucional-y-desempe%C3%B1o-docente-en-instituciones-educativas-de-la-Red-N%C2%B0-1-Pachac%C3%BAtec-Ventanilla.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/wp-content/uploads/2014/07/2012_P%C3%A9rez_Relaci%C3%B3n-entre-el-clima-institucional-y-desempe%C3%B1o-docente-en-instituciones-educativas-de-la-Red-N%C2%B0-1-Pachac%C3%BAtec-Ventanilla.pdf).

Piscocoya, L. (1977) *Investigación educativa*. Lima: Instituto Nacional de Investigación y Desarrollo de la Educación (INIDE).

Puerta, H. (2011) *El diseño de investigación y los conceptos involucrados*. Recuperado de: <http://tecnologiasenlaead.blogspot.com/>

Romero, J. F. (2005). *La muestra*. Recuperado de: <http://boards4.melodysoft.com/Master-Maestria/la-muestra-323.html>.

Ruiz, G (2011). *Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio "santo domingo de guzmán" de lima norte tesis de maestría*. Universidad Nacional Mayor de san marcos. Recuperado de:

[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/923/1/ruiz\\_cg.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/923/1/ruiz_cg.pdf)

Romero, J. F. (2005). *La muestra*. Recuperado de: <http://boards4.melodysoft.com/Master-Maestria/la-muestra-323.html>.

Rauxuleu, M. (2014). *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente*. (Tesis de grado, Universidad Raffael Landívar). Quetzaltenango, Guatemala. Recuperado de:  
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/09/Rauxuleu-Manuel.pdf>

Sallenave, J.P. (2002). *La gerencia integral. ¡No le tema a competencia, témale a la incompetencia!* Grupo Editorial Norma, Colombia, 280 pp.

Stephen Anderson, S. (2010). *Liderazgo directivo: claves para una mejor escuela*. Recuperado de:  
<http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/127/141>

Zambrano, N. (2013). *El estilo de liderazgo y su influencia en la gestión escolar de los directores de escuelas secundarias de la zona 14 del estado de Nuevo León*. (Tesis doctoral, Universidad Autónoma del Noreste). Recuperado de:  
<http://uane.edu.mx/TESIS/TESIS4.pdf>

Zevallos, L. (2014). *Estilo de liderazgo directivo y desempeño docente en las Instituciones Educativas Secundarias de la ciudad de Ilave 2013*. (Tesis de doctorado, Universidad Nacional del Altiplano). Recuperado de:  
<http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/267/EPG811-00811-01.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

## **ANEXOS**

### **ANEXO N° 01:**



#### **ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV**

Yo, De La Cruz Huamán, Alejandro Máximo docente de la experiencia curricular de Taller de Asesoría para la actualización y elaboración de Tesis de Maestría (A1), de la TAPAETM Promoción I AYACUCHO 201702; y revisor de trabajo académico titulado: “Liderazgo directivo y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del Distrito de Ticllas. Ayacucho, 2017”; del estudiante Huaña Bellido, Jorge, he constatado por medio del uso de la herramienta Turnitin lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 23%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierta el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Ayacucho, 17 de febrero 2018.



Dr. Alejandro M. Huamán De La Cruz  
DNI: 41439573

**ANEXO N° 02:**

**DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD**

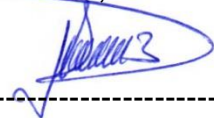
Yo, Br. Huaña Bellido, Jorge, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, sede filial Trujillo; declaro que el trabajo académico titulado: Liderazgo directivo y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del Distrito de Ticllas. Ayacucho, 2017.

Presentada, en 84 folios para la obtención del Grado Académico de Magíster en Administración de la Educación es de mi auditoria.

Por lo tanto declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Soy consciente que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De demostrar uso material ajeno sin debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Ayacucho, 17 de febrero 2018.



-----  
Br. Huaña Bellido, Jorge  
DNI N° 28574409

## **ANEXO N° 03: INSTRUMENTOS**



### **CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO**

En el presente cuestionario se hace diferentes preguntas acerca de **la labor que realiza tu director** en la I.E. marcar una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta según la leyenda de abajo. Siendo el puntaje más favorable el 5 y el puntaje menos favorable el 1. Marcar solo una respuesta a cada pregunta:

5	=	Totalmente de acuerdo
4	=	De acuerdo
3	=	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
2	=	En desacuerdo
1	=	Totalmente en desacuerdo

	ÍTEMS	5	4	3	2	1
<b>Gestión Pedagógica</b>						
1	El director se interesa por el aprendizaje de los alumnos.					
2	El director fomenta el mejoramiento de la enseñanza en la I.E.					
3	El director valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes.					
4	El director motiva siempre para lograr el mejor desempeño de los docentes.					
5	El director logra el cumplimiento eficaz de la función que realiza el docente					
6	Toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo de la I.E.					
7	El director es innovador y visionario en el desempeño de sus funciones.					
8	El director promueve el trabajo en equipo.					
9	Logra el compromiso de los docentes para el mejoramiento de la enseñanza en la I.E.					
10	El director logra los resultados pedagógicos y objetivos esperados en el desarrollo de su gestión					
11	El director promueve la innovación y capacitación del docente para el mejoramiento del desempeño docente					
12	El director desarrolla una visión compartida con los docentes para el mejoramiento de la I.E.					
<b>Gestión Institucional</b>						
13	El director mantiene un adecuado clima institucional en el centro educativo					
14	El director demuestra una comunicación horizontal generalmente					
15	El director soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en la I.E.					
16	La institución educativa tiene el PEI					
17	La institución educativa aplica el PEI.					

18	El director crea una cultura institucional innovadora orientada al éxito y los resultados logrando que los miembros se identifiquen con ella.					
19	El director mantiene buenas relaciones con los padres de familia y la comunidad.					
20	El director es ejemplo de persona en su vida laboral y social.					
21	El director hace cumplir las normas, reglamentos y orientaciones educativas.					
22	El director fomenta y logra la colaboración y participación del docente para actividades académicas y administrativas.					
<b>Gestión Administrativa</b>						
23	El director demuestra eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus funciones.					
24	El director es imparcial para sancionar faltas e incumplimientos del docente.					
25	El director se actualiza y capacita permanentemente.					
26	Se siente satisfecho por la gestión que realiza el director.					
27	El director cuenta con el respeto y apoyo de los docentes.					
28	El director tiene el conocimiento y la capacidad directiva para desempeñarse en el cargo					
29	El director es emprendedor laborioso y responsable en el desarrollo de sus funciones.					
30	El director administra adecuadamente los recursos humanos para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.					
31	El director mantiene y promueve la mejora de los recursos materiales de la institución para una mejor labor educativa					
32	El director tiene las cualidades indispensables para desempeñarse en el cargo.					
<b>Estilos</b>						
33	El director muestra un estilo anárquico o liberal (dejar hacer, dejar pasar)					
34	El director es democrático en el desarrollo de sus funciones					
35	El director en la realización de sus funciones muestra un estilo autoritario					
36	El director muestra diferentes estilos de liderazgo de manera correcta y adecuada según la situación requerida.					

Gracias por su apoyo.



## FICHA TÉCNICA

### FICHA TÉCNICA SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO

INSTRUMENTO	Encuesta a docentes para determinar el nivel de liderazgo del director desde la perspectiva de las docentes.												
Autor	Castillo Vásquez, Verónica Rodríguez Zamora, María Carmela												
Adecuación	Casimiro Flores Ochoa (2015)												
País de origen	Universidad San Ignacio de Loyola (2010) Lima, Perú.												
Significación	El objetivo del instrumento es determinar el nivel de liderazgo predominante en los directivos												
Dimensiones	Autoritario participativo												
Duración	La duración de resolución de este cuestionario es aproximadamente de 25 minutos.												
Validez	A través de juicio de expertos, los resultados se procesaron teniendo como base las respuesta de los expertos mediante el coeficiente “V” de Aiken con una validez altamente aceptable de .987**.												
Confiabilidad	Se ha probado la fiabilidad de medida del instrumento completo aplicada a una muestra piloto de 25, hallando un Coeficiente de Spearman-Brown – 0.97												
Escala de medición	Se utilizó una escala de Likert con los siguientes valores: <table><tr><th>VALORES</th><th>EQUIVALENCIA</th></tr><tr><td>5=Totalmente de acuerdo</td><td>Muy buena</td></tr><tr><td>4=De acuerdo</td><td>Buena</td></tr><tr><td>3=Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</td><td>Regular</td></tr><tr><td>2=En desacuerdo</td><td>Mala</td></tr><tr><td>1=Totalmente en desacuerdo</td><td>Muy mala</td></tr></table>	VALORES	EQUIVALENCIA	5=Totalmente de acuerdo	Muy buena	4=De acuerdo	Buena	3=Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Regular	2=En desacuerdo	Mala	1=Totalmente en desacuerdo	Muy mala
VALORES	EQUIVALENCIA												
5=Totalmente de acuerdo	Muy buena												
4=De acuerdo	Buena												
3=Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Regular												
2=En desacuerdo	Mala												
1=Totalmente en desacuerdo	Muy mala												

## **CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE**

Estimado maestro el presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación titulada: Liderazgo directivo y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del Distrito de Ticllas. Ayacucho, 2017. El presente instrumento contiene una serie de proposiciones cortas que permitirán determinar cómo te sientes en tu centro de trabajo. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las oraciones que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes.

Instrucciones: por favor lee cuidadosamente cada oración y responde marcando con una equis o aspa en las alternativas que tienen los siguientes valores: 1. Totalmente en desacuerdo; 2. En Desacuerdo; 3. Ni de acuerdo Ni en Desacuerdo; 4. De Acuerdo; 5. Totalmente de Acuerdo.

No	ITEMS	1	2	3	4	5
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es bueno en relación a la labor que realizó.					
3	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5	La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra.					
6	El Director (a) y el Equipo directivo, son comprensivos.					
7	Me siento bien con lo que gano.					
8	Siento que recibo de parte del Director y equipo directivo un buen trato.					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12	Es grata la disposición del Director y el equipo directivo, cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13	El ambiente donde trabajo es confortable.					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15	Tengo la sensación de que en mi Institución Educativa se hace justicia.					
16	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17	Me gusta mi horario.					
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20	Llevarse bien con el Director (a) y el Equipo directivo beneficia la calidad del trabajo.					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo con los alumnos con Necesidades Educativas Especiales.					
26	Mi trabajo me satisface.					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente con mis alumnos.					
29	La Institución Educativa me hace sentir realizado (a).					
30	Me gusta el trabajo que realizo.					
31	Me siento a gusto con el Director y el equipo directivo.					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33	Te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36	Mi Director y Equipo Directivo valoran el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

**Gracias por su apoyo.**

## FICHA TÉCNICA SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE

INSTRUMENTO	Cuestionario satisfacción laboral docente														
Autor	Salomón Berrocal Villegas. Universidad Enrique Guzmán y Valle														
Adecuación	Huaña Bellido, Jorge														
País de origen	Callao, Perú.														
Objetivo	Percepción situacional														
Dimensiones	Beneficios Laborales y/o Remunerativos. Políticas Administrativas. Relaciones Sociales.														
Duración	La duración de resolución de este cuestionario es aproximadamente de 25 minutos.														
Validez	El cuestionario preliminar SLSPC fue sometida a la, opinión de seis profesionales dedicados al área laboral, y entendidos en el tema de elaboración de escalas de opinión.														
Índice de fiabilidad	de	La confiabilidad se obtuvo a través del alfa de Cronbach que arrojo niveles de alta confiabilidad (.805)													
Escala de medición	de	Baremos para 5 grupos: <table><tr><th>VALORES</th><th>EQUIVALENCIA</th></tr><tr><td>5. Totalmente de Acuerdo.</td><td>Muy buena</td></tr><tr><td>4. De Acuerdo</td><td>Buena</td></tr><tr><td>3. Ni de acuerdo Ni en Desacuerdo</td><td>Regular</td></tr><tr><td>2. En Desacuerdo</td><td>Mala</td></tr><tr><td>1. Totalmente en desacuerdo</td><td>Muy mala</td></tr></table>		VALORES	EQUIVALENCIA	5. Totalmente de Acuerdo.	Muy buena	4. De Acuerdo	Buena	3. Ni de acuerdo Ni en Desacuerdo	Regular	2. En Desacuerdo	Mala	1. Totalmente en desacuerdo	Muy mala
VALORES	EQUIVALENCIA														
5. Totalmente de Acuerdo.	Muy buena														
4. De Acuerdo	Buena														
3. Ni de acuerdo Ni en Desacuerdo	Regular														
2. En Desacuerdo	Mala														
1. Totalmente en desacuerdo	Muy mala														

# BASE DE DATOS

LIDERAZGO DIRECTIVO																																											
Nº	Gestión pedagógica												TOTAL	Gestión institucional										TOTAL	Gestión administrativa								TOTAL	Estilos					TOTAL	FINAL			
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 1 0	P 1 1	P 1 2		P 1 3	P 1 4	P 1 5	P 1 6	P 1 7	P 1 8	P 1 9	P 2 0	P 2 1	P 2 2		P 2 3	P 2 4	P 2 5	P 2 6	P 2 7	P 2 8	P 2 9	P 3 0		P 3 1	P 3 2	P 3 3	P 3 4	P 3 5			P 3 6	TOTAL	
1	3	5	5	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	3	4	
2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4		
3	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	
6	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	
7	4	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	2	4	5	4	1	5	4	2	1	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	2	1	5	5	4	2	1	1	1	4	4	4	
8	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5		
9	4	4	3	4	5	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4		
10	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4		
11	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5		
12	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	3	2	3	4	2	2	3	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3		
13	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	
14	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4		
15	4	5	3	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	3	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	
16	5	4	5	3	5	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	
17	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	3	4	2	4	2	3	3	3	
18	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	4	1	5	5	3	3	3	2	4	3	2	4	3	2	4	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	
19	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	2	4	2	4	3	3	
20	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	
21	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4		
22	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
23	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	3	3	3	
24	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
25	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	
26	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
27	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	
28	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	
29	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	
30	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	

SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE																																						
N o	ITEMS																																			TO TA L		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35		36	
1	4	2	4	4	5	4	2	5	4	4	5	4	5	2	4	4	5	5	2	4	5	2	2	5	4	5	4	5	5	4	4	4	2	4	5	4	4	
2	4	2	4	5	5	5	2	5	5	5	5	4	4	2	5	2	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	4	
3	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	4	2	5	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	
4	5	2	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	3	2	4	1	2	4	1	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	2	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	
6	3	2	1	4	4	4	2	4	4	5	4	4	5	3	3	2	4	4	1	5	5	5	2	4	4	4	4	2	5	4	5	3	3	5	5	5	4	
7	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	1	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	
8	4	2	2	4	4	5	1	4	4	5	4	4	4	1	2	4	4	4	4	5	4	2	2	4	4	5	4	4	4	5	5	2	2	5	4	5	4	
9	2	3	1	4	4	5	2	5	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
10	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	
11	2	2	3	3	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	5	4	5	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	
12	3	2	3	4	4	4	1	4	4	5	5	4	2	1	3	5	2	4	2	4	1	2	1	4	4	5	4	2	4	4	4	2	1	4	4	4	3	
13	3	2	4	1	4	4	1	4	4	3	4	4	3	2	4	3	4	4	3	4	3	1	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	1	4	4	4	3	
14	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	
15	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	1	2	4	1	4	4	1	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
16	4	2	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	
17	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	5	4	3	2	3	3	4	4	1	4	3	2	1	4	5	4	4	2	4	5	4	2	1	3	4	3	3	
18	4	2	3	4	4	4	1	4	4	4	4	3	3	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	
19	4	2	4	4	4	4	2	4	4	5	5	4	4	2	3	4	4	1	4	1	4	2	1	1	4	4	1	5	4	4	1	4	4	1	5	5	3	
20	3	4	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	3	4	4	5	4	3	4	3	3	4	3	5	4	5	2	4	
21	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	5	5	4	3	4	3	4	5	4
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	
23	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	1	1	4	1	1	5	1	3	1	5	2	2	2	4	2	4	4	2	4	2	5	5	2	2	3	3	
24	4	4	4	2	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	3	3	5	5	4	5	4	5	4	
25	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	4	5	2	4	5	4	3	5	3	4	4	
26	3	4	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	3	4	4	5	4	3	4	3	3	4	3	5	4	5	2	4	
27	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	5	5	4	3	4	3	4	5	4	
28	4	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	5	3	4	5	4	5	
29	4	5	2	3	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	
30	3	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	

## Resultados confiabilidad: Liderazgo directivo

### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,934	36

### Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	142,7000	230,900	,316	,934
VAR00002	142,6000	227,156	,537	,932
VAR00003	143,0000	220,667	,595	,931
VAR00004	142,8000	230,844	,180	,936
VAR00005	142,8000	232,400	,154	,935
VAR00006	142,8000	230,400	,199	,935
VAR00007	142,8000	220,622	,785	,930
VAR00008	143,1000	233,211	,090	,936
VAR00009	142,9000	224,544	,641	,932
VAR00010	143,1000	223,433	,708	,931
VAR00011	143,2000	231,289	,336	,934
VAR00012	142,8000	227,956	,600	,932
VAR00013	143,1000	231,433	,169	,935
VAR00014	142,7000	230,900	,316	,934
VAR00015	142,9000	226,100	,412	,933
VAR00016	142,6000	224,711	,505	,932
VAR00017	142,7000	227,344	,392	,933
VAR00018	143,0000	232,000	,248	,934
VAR00019	142,7000	222,900	,616	,931
VAR00020	142,8000	210,178	,819	,929
VAR00021	143,2000	219,956	,549	,932
VAR00022	143,0000	208,000	,877	,928
VAR00023	143,0000	212,667	,808	,929
VAR00024	143,1000	228,100	,320	,934
VAR00025	142,8000	217,289	,651	,931
VAR00026	142,9000	218,989	,744	,930
VAR00027	142,8000	226,178	,484	,933
VAR00028	142,9000	208,989	,897	,928
VAR00029	142,7000	210,678	,780	,929
VAR00030	142,8000	221,956	,712	,931
VAR00031	142,9000	217,211	,829	,929
VAR00032	142,7000	212,456	,811	,929
VAR00033	143,5000	238,944	-,130	,941
VAR00034	142,9000	212,544	,880	,928
VAR00035	143,4000	228,267	,196	,937
VAR00036	143,3000	216,900	,751	,930

## Resultados confiabilidad: Satisfacción laboral docente

### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,886	36

### Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	127,9000	151,656	,334	,884
VAR00002	128,8000	157,289	,103	,887
VAR00003	128,0000	155,556	,090	,890
VAR00004	127,4000	141,600	,636	,878
VAR00005	127,0000	149,778	,624	,880
VAR00006	126,7000	154,233	,333	,884
VAR00007	129,0000	151,778	,213	,888
VAR00008	126,8000	150,400	,686	,880
VAR00009	127,2000	154,400	,287	,885
VAR00010	127,1000	155,433	,104	,890
VAR00011	126,8000	153,511	,287	,885
VAR00012	127,2000	161,067	-,299	,889
VAR00013	127,5000	147,167	,532	,880
VAR00014	129,1000	153,878	,208	,887
VAR00015	127,4000	149,600	,422	,883
VAR00016	127,8000	163,956	-,233	,898
VAR00017	127,3000	148,678	,492	,881
VAR00018	126,8000	152,844	,476	,883
VAR00019	127,9000	144,544	,474	,882
VAR00020	126,6000	153,822	,357	,884
VAR00021	127,4000	141,600	,573	,879
VAR00022	128,6000	142,933	,641	,878
VAR00023	128,9000	148,544	,419	,883
VAR00024	127,1000	146,100	,758	,877
VAR00025	127,2000	151,511	,496	,882
VAR00026	126,7000	148,678	,563	,880
VAR00027	126,9000	151,433	,690	,881
VAR00028	127,1000	136,989	,838	,872
VAR00029	127,2000	144,844	,753	,877
VAR00030	127,1000	150,767	,462	,882
VAR00031	127,0000	152,000	,460	,883
VAR00032	127,7000	147,789	,501	,881
VAR00033	128,7000	149,567	,306	,886
VAR00034	126,8000	151,289	,610	,881
VAR00035	126,8000	149,067	,803	,879
VAR00036	127,0000	155,778	,188	,886

## **ANEXO N° 04: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**

<b>Liderazgo directivo</b>			<b>Satisfacción laboral docente</b>		
<b>N° de ítems</b>	<b>Correlación de Pearson (El resultado es mayor a 0.21)</b>	<b>Resultado</b>	<b>N° de ítems</b>	<b>Correlación de Pearson (El resultado es mayor a 0.21)</b>	<b>Resultado</b>
1	0.67	Válido	1	0.33	Válido
2	0.60	Válido	2	0.31	Válido
3	0.61	Válido	3	0.29	Válido
4	0.55	Válido	4	0.24	Válido
5	0.61	Válido	5	0.28	Válido
6	0.47	Válido	6	0.22	Válido
7	0.53	Válido	7	0.25	Válido
8	0.36	Válido	8	0.28	Válido
9	0.63	Válido	9	0.41	Válido
10	0.64	Válido	10	0.41	Válido
11	0.56	Válido	11	0.32	Válido
12	0.58	Válido	12	0.43	Válido
13	0.50	Válido	13	0.45	Válido
14	0.52	Válido	14	0.43	Válido
15	0.67	Válido	15	0.22	Válido
16	0.49	Válido	16	0.43	Válido
17	0.50	Válido	17	0.26	Válido
18	0.54	Válido	18	0.37	Válido
19	0.61	Válido	19	0.51	Válido
20	0.75	Válido	20	0.37	Válido
21	0.65	Válido	21	0.58	Válido
22	0.86	Válido	22	0.88	Válido
23	0.80	Válido	23	0.82	Válido
24	0.70	Válido	24	0.70	Válido
25	0.58	Válido	25	0.61	Válido
26	0.64	Válido	26	0.59	Válido
27	0.71	Válido	27	0.70	Válido
28	0.64	Válido	28	0.63	Válido
29	0.61	Válido	29	0.65	Válido
30	0.69	Válido	30	0.63	Válido



### **ANEXO N° 05: MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**TÍTULO:** Liderazgo directivo y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del Distrito de Ticllas. Ayacucho, 2017.

**AUTOR:** Br. Huaña Bellido, Jorge

**ASESOR:** Dr. Huamán De La Cruz, Alejandro Máximo

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>General</b></p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del Distrito de Ticllas. Ayacucho, 2017?</p> <p><b>Específicos:</b></p> <p><b>PE1:</b> ¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del Distrito de Ticllas. Ayacucho, 2017?</p> <p><b>PE2:</b> ¿Qué relación existe entre la gestión institucional y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del Distrito de Ticllas. Ayacucho, 2017?</p> <p><b>PE3:</b> ¿Qué relación existe entre gestión administrativa y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del Distrito de Ticllas. Ayacucho, 2017?</p> <p><b>PE4:</b> ¿Qué relación existe entre los estilos de liderazgo del director y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del Distrito de Ticllas. Ayacucho, 2017?</p>	<p><b>General</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del Distrito de Ticllas. Ayacucho, 2017.</p> <p><b>Específicos:</b></p> <p><b>OE1:</b> Determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del Distrito de Ticllas. Ayacucho, 2017.</p> <p><b>OE2:</b> Determinar la relación que existe entre la gestión institucional y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del Distrito de Ticllas. Ayacucho, 2017.</p> <p><b>OE3:</b> Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del Distrito de Ticllas. Ayacucho, 2017.</p> <p><b>OE4:</b> Determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo del director y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del Distrito de Ticllas. Ayacucho, 2017.</p>	<p><b>General</b></p> <p>Existe relación entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del Distrito de Ticllas. Ayacucho, 2017.</p> <p><b>Específicos:</b></p> <p><b>HE1:</b> Existe relación entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del Distrito de Ticllas. Ayacucho, 2017.</p> <p><b>HE2:</b> Existe relación entre la gestión institucional y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del Distrito de Ticllas. Ayacucho, 2017.</p> <p><b>HE3:</b> Existe relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del Distrito de Ticllas. Ayacucho, 2017.</p> <p><b>HE4:</b> Existe relación entre los estilos de liderazgo del director y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del Distrito de Ticllas. Ayacucho, 2017.</p>	<p><b>Variable 1</b></p> <p><b>Liderazgo directivo</b></p> <p><b>DIMENSIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Gestión pedagógica</li> <li>➤ Gestión institucional</li> <li>➤ Gestión administrativa</li> <li>➤ Estilos de liderazgo</li> </ul> <p><b>VARIABLE 2</b></p> <p>Satisfacción laboral docente</p> <p><b>DIMENSIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Condiciones físicas y/o materiales.</li> <li>• Beneficios laborales y/o remunerativos.</li> <li>• Políticas administrativas.</li> <li>• Relaciones sociales.</li> </ul>	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>TIPO DE ESTUDIO:</b> No experimental.</p> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</b> Transversal correlacional.</p> <p><b>POBLACIÓN:</b> 30 docentes de las instituciones educativas públicas del Distrito de Ticllas. Ayacucho - 2017.</p> <p><b>MUESTRA:</b> 100% de la población (censo).</p> <p><b>MUESTREO:</b> No probabilístico.</p> <p><b>TÉCNICA:</b> Encuesta</p> <p><b>INSTRUMENTO:</b> Cuestionario</p> <p><b>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS:</b> Los datos fueron procesados empleando el Paquete Estadístico SPSS versión 22.0.</p> <p><b>A nivel descriptivo:</b> Tablas de contingencia.</p> <p><b>A nivel inferencial:</b> ese aplicó el estadígrafo de Tau<sub>b</sub> de Kendal.</p>

**ANEXO N° 06:**  
**CONSTANCIA QUE ACREDITE LA REALIZACIÓN DEL ESTUDIO**



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 38043/Mx-M  
DEL DISTRITO DE SAN JOSÉ DE TICLLAS” QUE SUSCRIBE,**

**HACE CONSTAR**

Que, el Bachiller Jorge Huaña Bellido, estudiante del programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo”; en el marco de la investigación titulada “**LIDERAZGO DIRECTIVO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL DISTRITO DE TICLLAS AYACUCHO 2017**”, ha aplicado la encuesta sobre Liderazgo Directivo y Satisfacción Laboral el 15 de diciembre del año en curso a los docentes de la Institución Educativa a mi cargo.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada, para los fines, para los fines que estime por conveniente.

Ayacucho, 15 de diciembre del 2017.

Archivo.  
c.c.



I.E. 38043/Mx-M  
SAN JOSE DE TICLLAS  
*Socorro A. Dolores Rivera*  
34656836  
DIRECTORA



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 38800/Mx-P DE  
LA COMUNIDAD "SAN MARTÍN DE PARAISO" DEL DISTRITO DE  
SAN JOSÉ DE TICLLAS, QUE SUSCRIBE,**

## **HACE CONSTAR**

Que, el Bachiller Jorge Huaña Bellido, estudiante del programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo; en el marco de la investigación titulada "LIDERAZGO DIRECTIVO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL DISTRITO DE TICLLAS AYACUCHO 2017", ha aplicado la encuesta sobre Liderazgo Directivo y Satisfacción Laboral el 13 de diciembre del año en curso a los docentes de la Institución Educativa a mi cargo.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada, para los fines, para los fines que estime por conveniente.

Ayacucho, 13 de diciembre del 2017.



Archivo.  
c.c.



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 38760/Mx-M DE  
CHACAPUQUIO DEL DISTRITO DE SAN JOSÉ DE TICLLAS” QUE  
SUSCRIBE,**

## **HACE CONSTAR**

Que, el Bachiller Jorge Huaña Bellido, estudiante del programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo”; en el marco de la investigación titulada **“LIDERAZGO DIRECTIVO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL DISTRITO DE TICLLAS AYACUCHO 2017”**, ha aplicado la encuesta sobre Liderazgo Directivo y Satisfacción Laboral el 15 de diciembre del año en curso a los docentes de la Institución Educativa a mi cargo.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada, para los fines, para los fines que estime por conveniente.

Ayacucho, 15 de diciembre del 2017.



GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO  
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN AYACUCHO  
LUGAR: HUAMANGA

  
Lic. Jorge Huaña Bellido  
Directo

Archivo.  
c.c.



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 38092/Mx-M DE  
LA COMUNIDAD "SAN ANTONIO DE TRIGOPAMPA" DEL DISTRITO  
DE SAN JOSÉ DE TICLLAS.**

**QUE SUSCRIBE,**

## **HACE CONSTAR**

Que, el Bachiller Jorge Huaña Bellido, estudiante del programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo; en el marco de la investigación titulada "LIDERAZGO DIRECTIVO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL DISTRITO DE TICLLAS AYACUCHO 2017", ha aplicado la encuesta sobre Liderazgo Directivo y Satisfacción Laboral el 14 de diciembre del año en curso a los docentes de la Institución Educativa a mi cargo.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada, para los fines, para los fines que estime por conveniente.

Ayacucho, 14 de diciembre del 2017.



Archivo.  
c.c.

## **ANEXO N° 07: GALERÍA FOTOGRÁFICA**



**Puerta de entrada de la Institución educativa de Chacapuquio Ticllas  
N° 38760/Mx-M**



**Docentes y estudiantes de la IE N° 38760**





Local de la Institución Educativa N° 38043/Mx-M de Ticllas Nivel de educación Primaria.



Local de la Institución Educativa del nivel secundario Enrique López Albújar de Ticllas.





Imagen de la puerta de entrada de la Institución Educativa José Balta Montero de la comunidad de Paraíso.



Local de la Institución Educativa Nª 38800/Mx-P de San Martín de Paraíso